

LA GESTIÓN DE LA FELICIDAD, DESDE EL BIENESTAR SUBJETIVO Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL. ESTUDIO DE CASO DE UNA EMPRESA
EXPORTADORA DE AGUACATE

DANIELA OROZCO QUINTERO
ANDREA ESTEFANIA RAMIREZ GAÑAN
DIRECTOR: DR. MANUEL ALFONSO GARZÓN CASTRILLON

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
RISARALDA
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL

DECATORIA

A Dios, por regalarnos el milagro de la vida y la salud, por habernos permitido llegar hasta este punto y proporcionarnos todos los medios necesarios para cumplir nuestros objetivos.

A nuestras madres Patricia y María Elena, quienes con su amor, sabiduría y dedicación nos formaron en valores, por sus consejos y constante motivación que nos ha permitido ser personas de bien.

A nuestros padres Danilo y Juan Carlos por el ejemplo y modelo a seguir que representan para nosotras, por la constancia y perseverancia que siempre nos enseñaron, por creer en nosotras y apostarle a nuestro futuro.

A nuestros familiares, Andrés por su apoyo y compañía en cada paso de la vida y en esta etapa para cada una de nosotras.

A nuestros esposos Andrés y Camilo por siempre estar ahí, por su comprensión y esas palabras en el momento indicado que siempre nos impulsaron a seguir adelante.

Finalmente, a nuestros hijos Samuel y Luciana por ser el motor de nuestras vidas.

AGRADECIMIENTOS

A la facultad de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira, por su formación y brindar los espacios necesarios para nuestro proceso de aprendizaje.

A el Dr. Manuel Alfonso Garzón Castrillón, tutor principal de este proyecto, por compartir sus conocimientos y experiencias, pero sobre todo por su valioso acompañamiento y motivación a lo largo de todo este proceso.

A el Dr. Juan Carlos Castaño Benjumea, por su acompañamiento y apoyo que fue indispensable para la finalización de este trabajo

A la empresa exportadora de aguacate, en cabeza de sus directivos, en especial a la doctora Alexandra Restrepo Arango, coordinadora de talento humano, quien siempre se mostró interesada y dispuesta para la apertura de esta investigación.

RESUMEN

Felicidad: un tema controversial de los últimos años el cual ha llevado al mundo actual a reinventarse y tener nuevas percepciones y modos de vivir la vida, pero no solo a nivel individual sino también a nivel organizacional, en donde las empresas empiezan a preocuparse por adoptar medidas que hagan felices a sus trabajadores.

Es por eso, que este trabajo plantea una investigación cuyo objetivo es medir la percepción de la felicidad en los empleados de una empresa exportadora de aguacate por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del modelo de gestión de la felicidad del Dr. Manuel Alfonso Garzón (2017). Se aplicó el instrumento a 73 empleados de la empresa exportadora de aguacate del sector agroindustrial en su planta del Kilómetro 11 vía Cerritos – Pereira y su sede administrativa de la Cr. 33 N°7-41 of. 402 Medellín, Antioquia.

En el primer capítulo veremos cómo se plantea el problema de investigación, en el cual se desarrollaron hipótesis, justificación y beneficios que con lleva la gestión de felicidad laboral, seguidamente veremos el explicativo del marco teórico, ubicado en el contexto del desarrollo organizacional que incluye la cultura, la cual a su vez impacta la calidad de vida laboral y finalmente con lleva a la felicidad en el trabajo. Por último, en este marco se habla de las variables objetivo de investigación, bienestar subjetivo y satisfacción laboral.

Se analizó la validez a través de un análisis factorial confirmatorio, la confiabilidad a través de un análisis de fiabilidad, por medio del coeficiente de homogeneidad o consistencia interna, Alfa de Cronbach, a su vez, se realizó el KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) una prueba semejante a los coeficientes de confiabilidad, en este caso medido de 0 a 1, donde se consideró como “confiable” en el caso que superara el valor de 0,7.

De acuerdo a lo anterior se encontró que la variable que explica mejor la felicidad laboral en la empresa exportadora de aguacate es el bienestar subjetivo prevaleciendo sobre las demás variables, de igual forma se encontraron diferencias significativas entre los grupos

objeto de estudio (nivel operativo, administrativo y directivo) y por ende en las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral, se encontró además que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados, por último la variable que genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad (indicador multifactorial de felicidad: $BS+SL+FL$) es la variable de bienestar subjetivo.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	
DECATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
TABLA DE CONTENIDO	6
LISTA DE TABLAS	10
CAPITULO I	12
INTRODUCCIÓN	12
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Antecedentes de la idea	15
1.2. Situación problema.....	15
1.3. Definición del problema.....	16
1.4. Hipótesis o supuestos	16
1.5. Palabras claves	16
1.6. Objetivo general	16
1.7. Objetivos específicos.....	17
1.8. Justificación del estudio	17
1.9. Beneficios que conlleva	18
1.10. Limitaciones previsibles	19
CAPITULO II	20
MARCO REFERENCIAL.....	20
2. MARCO TEÓRICO	20
2.1. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	21
2.1.1. Concepto	21
2.1.2. Importancia y necesidad del DO	23
2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	27
2.2.1. Concepto	27
2.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL	32
2.3.1. Concepto	32
2.3.2. Dimensiones.....	35
2.3.3. Calidad de vida y otros aspectos en las organizaciones	39
2.4. FELICIDAD LABORAL	42

2.4.1.	FELICIDAD.....	42
2.4.1.1.	Concepto	42
2.4.1.2.	Componentes de la felicidad	45
2.4.1.3.	Variables de la felicidad.....	49
2.4.2.	FELICIDAD EN EL TRABAJO.....	53
2.4.2.1.	Concepto	53
2.4.2.2.	Constructos de la felicidad en el trabajo	55
2.4.2.3.	Variables de la felicidad laboral.....	57
2.5.	VARIABLES DEL MODELO	67
2.5.1	BIENESTAR SUBJETIVO.....	67
2.5.1.1.	Concepto	67
2.5.1.2.	Dimensiones del bienestar subjetivo.....	69
2.5.1.3.	Modelos teóricos del bienestar subjetivo	71
2.5.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	74
2.5.2.1.	Concepto	74
2.5.2.2.	Dimensiones de la satisfacción laboral	76
2.6.	MARCO SITUACIONAL.....	80
2.6.1.	Reseña Histórica	80
2.6.2.	Hitos empresariales	80
2.6.3.	Tema dominante.....	81
2.6.4.	Misión	81
2.6.5.	Visión	81
2.6.6.	Principios	81
2.6.7.	Valores	82
2.6.8.	Política de gestión y calidad integrada.....	82
2.6.9.	Mapa de procesos.....	84
CAPITULO III.....		85
DISEÑO METODOLÓGICO		85
3.	METODOLOGIA	85
3.1	TIPO DE ESTUDIO	85
3.1.1.	Universo	86
3.1.2.	Población o muestra	86
3.1.3.	Delimitación del estudio	86
3.1.3.1.	Espacial	86

3.1.3.2. Demográfico.....	87
3.1.4. Variables e indicadores	90
3.1.5. Instrumentos para la recolección de información	90
3.2. DISEÑO Y VALIDACIÓN DE ESCALA TIPO LÍKER, PROPUESTA PARA MEDIR FELICIDAD EN EL TRABAJO EN UNA COMPAÑÍA EXPORTADORA DE AGUACATE	91
3.2.1. Cuadros metodológicos de las variables	91
3.2.2. Juicio de expertos.....	101
3.2.3. Encuesta de aplicación final para prueba piloto.....	106
3.3. ANALISIS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 118	
3.3.1. Conceptos.....	118
3.3.2. Análisis de confiabilidad y validez del instrumento	119
3.3.3. Análisis factorial	121
3.3.4. Juicio de expertos: empresa exportadora de aguacate	122
3.3.5. Encuesta final	123
CAPITULO IV	125
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	125
4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	125
4.1. Contrastación de la hipótesis H_01 :.....	125
4.2. Contrastación de la hipótesis H_02 :.....	130
4.3. Contrastación de la hipótesis H_03 :.....	135
4.4. Contrastación de la hipótesis H_04 :.....	136
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	138
CAPITULO V	141
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	141
5. CONCLUSIONES	141
5.1 Generales	144
5.1.1. Investigaciones futuras.....	146
5.2. RECOMENDACIONES.....	146
5.2.1. Recomendaciones para la empresa exportadora de aguacate	146
CAPITULO VI	148
BIBLIOGRAFÍA	148
6. Referencias.....	148
6.1. Infografía.....	155

LISTA DE FIGURAS

1 Figura: Marco de referencia.....	21
2 Figura: Modelo de felicidad sostenible.....	49
3 Figura: Modelo de felicidad en R	62
4 Figura: Modelo de gestión de la felicidad	64
5 Figura: modelo gestión de la felicidad aplicado a la empresa exportadora de aguacate	66
6 Figura: Mapa de procesos empresa exportadora de aguacate.....	84
7 Figura: Metodología estudio de caso Yin, R.K	85
8 Figura: Delimitación del estudio	86
9 Figura: Rango de edades.....	87
10 Figura: Sexo.....	88
11 Figura: Estado civil.....	88
12 Figura: Nivel de escolaridad.....	89
13 Figura: Teoría de felicidad laboral	144

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Definiciones de desarrollo organizacional	22
Tabla 2: Definiciones de cultura organizacional	27
Tabla 3: Definiciones del término de calidad de vida laboral	33
Tabla 4: Dimensiones de la calidad de vida laboral	36
Tabla 5: El concepto de la felicidad.....	42
Tabla 6: Definiciones de felicidad	44
Tabla 7: Componentes de la felicidad.....	46
Tabla 8: Variables de la felicidad	50
Tabla 9: Definiciones de felicidad laboral.....	53
Tabla 10: Constructos de la felicidad en el trabajo.....	56
Tabla 11: Variables de la felicidad laboral	58
Tabla 12: Definiciones bienestar subjetivo.....	68
Tabla 13: Dimensiones del bienestar subjetivo	70
Tabla 14: Modelos teóricos del bienestar subjetivo	72
Tabla 15: Definiciones de satisfacción laboral	75
Tabla 16: Dimensiones de la satisfacción laboral.....	76
Tabla 17: Variables y descriptores	90
Tabla 18: Instrumentos cualitativos y cuantitativos	90
Tabla 19: Variable de bienestar subjetivo.....	92
Tabla 20: Variable Satisfacción laboral.....	96
Tabla 21: Variable Felicidad Laboral	98
Tabla 22: Encuesta para prueba piloto.....	106
Tabla 23: Claves según agrupación variable/ dimensión/ indicador/ afirmación..	117
Tabla 24: Análisis confiabilidad y validez del instrumento	119
Tabla 25: Ítems confiables a aplicar en la encuesta final	121
Tabla 26: Encuesta final	123
Tabla 27: Abreviaturas	125
Tabla 28: Perfil jerarquizado general de las variables.....	126
Tabla 29: Perfil jerarquizado general de las dimensiones	126
Tabla 30: Perfil jerarquizado de variables por nivel jerárquico operativo	127
Tabla 31: Perfil jerarquizado de dimensiones por nivel jerárquico operativo	127
Tabla 32: Perfil jerarquizado de variables por nivel jerárquico administrativo	128
Tabla 33: Perfil jerarquizado de dimensiones por nivel jerárquico administrativo	128
Tabla 34: Perfil jerarquizado de variables por nivel jerárquico directivo	129
Tabla 35: Perfil jerarquizado de dimensiones por nivel jerárquico directivo.....	129
Tabla 36: Análisis de varianza general	130
Tabla 37: Análisis de varianza por niveles jerárquicos	131
Tabla 38: Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad.....	135
Tabla 39: Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad.....	136
Tabla 40: Análisis de regresión variables indicador multifactorial de felicidad	137

Tabla 41: Análisis de regresión dimensiones indicador multifactorial de felicidad	137
Tabla 42: Cuadro de congruencia	142

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La felicidad constituye tal vez el fin de todas las personas, aspiramos a ser felices y por ello intentamos día a día descubrir que es y cómo alcanzarla; pero esta búsqueda, aunque no tenga una única respuesta porque cada persona puede tener definiciones diferentes, se busca alcanzar en cada uno de los ámbitos de la vida del ser humano para lograr un balance: ámbito personal, social, familiar y laboral.

De acuerdo a lo anterior, y partiendo del momento en el cual se encuentra la sociedad hoy en día, caracterizada por cambios constantes y acelerados, provoca en el ser humano juicios constantes de lo que espera para su vida en todos estos ámbitos; es por ello que en el ámbito laboral las empresas se han empezado a preocupar no solo por ser económicamente sostenibles en el tiempo, sino, por tener talento humano dentro de su organización que disfrute y se sienta feliz en su lugar de trabajo.

Este proyecto de investigación busca aplicar el modelo de gestión de felicidad en el trabajo del Dr. Manuel Alfonso garzón Castrillón, el cual se encuentra definido por nueve (9) variables como lo son: afecto en el trabajo, bienestar subjetivo, satisfacción, laboral, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual y prosperidad; para efectos de esta investigación se definió la validación de dos variables contenidas en el modelo de gestión, las cuales son: bienestar subjetivo y satisfacción laboral, en una empresa exportadora de aguacate.

Esta investigación parte describiendo el desarrollo organizacional como la herramienta he instrumento por el cual las empresas y proyectos encuentran una forma de dar orden concreto a aquellas necesidades internas y externas, internas con respecto al mejoramiento de su personal que da como consecuencia un mejor producto o servicio; organizado y en constante desarrollo de calidad. Respecto al ámbito externo lo que hace es satisfacer la demanda de los consumidores que lo reciben de la mano del personal

comprometido con la empresa o proyecto, de igual forma se presenta la importancia y elementos estratégicos para su implementación.

Posteriormente se define la cultura organizacional como el conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo, además del conjunto de conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social, a una época, etc., en este caso particular la representación de una organización. dicho termino ha evolucionado en el modo que pasa de ser un elemento a ser un determinante en el modo operandi de una empresa, ya que actualmente se involucra en la estrategia, siendo una ventaja diferenciadora cuando el impacto es positivo, irradiado en el compromiso, productividad, clima laboral y entre otros factores que pautan un comportamiento optimo con los empleados.

Así mismo, se define la calidad de vida laboral como la evaluación subjetiva del trabajador sobre su satisfacción en el trabajo y características propias del lugar de trabajo entregadas por las organización; de igual forma cabe anotar como el liderazgo es parte fundamental de la misma, para orientar lo que la empresa quiere brindar al individuo, elementos como la motivación y fomento de los valores a largo plazo brindan estabilidad y madurez a la empresa, de igual modo se describen sus dimensiones y otros aspectos de la calidad de vida en las organizaciones.

Avanzando con el tema encontramos la felicidad que basados en M. Seligman (2002) felicidad es entonces vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales... (p. 381) concluyendo entonces que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo, debido a que las fortalezas características van a variar de una persona a otra; de la misma manera se definen los componentes y variables de la felicidad según diferentes autores.

Finalmente se describe la felicidad en el trabajo que efectos de esta investigación se ha tomado la definición adoptada por Garzón (2017): a la cual llegó el autor después de un

proceso de integración, unión y fusión con base en: Fisher (2010); Baker y Demerouti (2008); Spreitzer et al., (2005, 2007); Kahn, (1990); Meyer et al. (1989); Cohen, (1995); Mathieu y Zajac, (1990); Pittinsky y Shih, (2004); Tsui et al., (1992), Cohen, (1997):“ La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo (organizational commitment) que implica sentimientos de pertenencia a la organización, pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia con sus valores y objetivos, que tiene Implicación laboral (involvement) tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, que exige compromiso individual (personal engagement) compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo , que está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo, asociadas con prosperidad, crecimiento, progreso (thriving) que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.

Cabe anotar que esta definición parte de una relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, es decir el amor o pasión por la labor realizada, de allí se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa; y la felicidad en el trabajo depende del grado de vinculación del individuo con cada uno de estos elementos. Así mismo se describen los constructos y variables de la felicidad laboral.

De esta manera partirá nuestra investigación para luego validar en la empresa exportadora de aguacate las variables antes mencionadas y generar recomendaciones acordes a su direccionamiento estratégico, modelo y cultura organizacional, que apunten a mejorar la gestión de la felicidad empresarial con respecto a las personas que trabajan en ella.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la idea

La felicidad es una emoción humana entendiendo emoción según la real academia de la lengua española como una “alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa que va acompañada de cierta conmoción somática”; la felicidad en el trabajo u organizacional es un concepto complejo y estratégico en la gestión humana de las organizaciones, por lo que en la actualidad se ha visto como un tema a intervenir a los ojos de líderes que buscan tener grupos de trabajo de alto desempeño, teniendo en cuenta que la productividad del empleado va directamente ligada a la satisfacción o felicidad que genera la labor desarrollada.

“Empresa exportadora de aguacate” un grupo de empresas colombianas que hace más de 15 años cultiva y comercializa Aguacate Has y desde el año 2016 ha venido desarrollando actividades en pro de potencializar su negocio apostándole al talento humano de su organización por medio de estrategias de bienestar laboral, es el foco de esta investigación, que en este caso en particular, pretende validar las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del modelo de felicidad en el trabajo desarrollado por Garzón (2017), e identificar los factores claves para la determinación de felicidad en el trabajo de todos sus colaboradores de la sede de Pereira Risaralda.

1.2. Situación problema

¿Cuál es la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate, con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo?

1.3. Definición del problema

¿Cuál es la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate, con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo?

1.4. Hipótesis o supuestos

- ✓ En la empresa exportadora de aguacate prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral.
- ✓ No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos
- ✓ El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad.
- ✓ La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad.

1.5. Palabras claves

- Desarrollo organizacional
- Cultura organizacional
- Calidad de vida laboral
- Felicidad en el trabajo
- Satisfacción laboral
- Bienestar subjetivo

1.6. Objetivo general

Medir la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017), con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo.

1.7. Objetivos específicos

- ✓ Determinar el perfil jerarquizado, de las variables de felicidad en la empresa exportadora de aguacate.
- ✓ Determinar si existen diferencias significativas en las variables de felicidad laboral, entre los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos.
- ✓ Comparar el indicador multifactorial de felicidad de los niveles jerárquicos, directivos, administrativos y operarios.
- ✓ Identificar el impacto de las variables de felicidad laboral en el indicador multifactorial de felicidad.

1.8. Justificación del estudio

El grupo “exportadora de aguacate” desde sus inicios ha sido considerada una empresa que comprende el valor y el lugar que ocupan sus empleados para el éxito de la misma, tanto así que sus líderes se refieren al grupo empresarial como la familia “exportadora de aguacate” ; Actualmente se encuentra en la búsqueda de estrategias que aporten bienestar, calidad de vida laboral y por ende felicidad en el trabajo; sus fundadores y líderes han evidenciado en el transcurso de los años que lleva la empresa en el sector que cuanto más felices los empleados realizan su trabajo, más productividad tiene la planta, además sus altos directivos comprenden que de esta manera se evitan costos adicionales de selección, capacitación y entrenamiento para la compañía.

Por esta razón, esta investigación busca validar el modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017), esperando generar a la exportadora de aguacate recomendaciones de estrategias organizacionales válidas y acordes a su visión, en la manera que aumente el bienestar de los empleados, evite incurrir en costos adicionales y de manera simultánea el aumento de la productividad de la organización.

De igual modo esta investigación busca entregarle a la comunidad científica la validación de dos variables de un modelo de gestión de la felicidad que a la fecha no se ha

validado en trabajos de investigación en Colombia, porque aunque se ha aplicado en procesos de consultoría no se ha podido divulgar o publicar información por temas contractuales con las empresas donde se ha llevado a cabo; una vez sean validadas las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral de este modelo en un estudio de caso en la empresa exportadora de aguacate utilizando la metodología de Yin investigadores y empresarios podrán tener acceso a esta información y con ella se podrá revisar, desarrollar o apoyar teorías relacionadas a la gestión de la felicidad en las organizaciones.

Por otra parte como lo manifiesta el Garzón (2017), aunque el concepto de felicidad organizacional o laboral ha sido estudiado por varios investigadores en todo el mundo, En Colombia, siendo un tema muy actual, es todavía, poco soportado por la investigación que permita definir adecuadamente el concepto, identifique los factores que contribuyen más a la felicidad y busque relaciones entre felicidad organizacional y el rendimiento, por lo que esta investigación constituirá una posibilidad de exploración y contribuirá a la definición del concepto de felicidad laboral, constructos y variables asociadas.

1.9. Beneficios que conlleva

Al finalizar esta validación e investigación los empleados de la exportadora de aguacate tendrán la oportunidad de incluir en sus estrategias:

- Fuertes valores.
- Sentido de pertenencia, marca atractiva y aspiracional.
- Coincidencia con sus valores y objetivos.
- Compromiso organizacional atractivo.
- Reacción afectiva frente a un trabajo y satisfacción laboral.

Adicional a todos los beneficios que podrían obtener los empleados, este modelo incentiva el sentido de pertenencia de todos los stakeholders o grupos de interés de la organización, el nivel de servicio al cliente, la producción, entre otros factores, que incrementan notablemente, haciendo que sostenibilidad de la empresa se mejore

continuamente al igual que sus rendimientos económicos, siendo conveniente unilateralmente para ambas partes, implementar dicho modelo.

A largo plazo el reconocimiento que la empresa puede adquirir también es un beneficio a resaltar, ya que la buena imagen corporativa, otorga valor a la marca, posiciona la marca en el mercado y la hace ser reconocida y recordada por los consumidores fácilmente.

Por otro lado, aparecen una serie de implicaciones en la validación de las dos variables del modelo, que valen la pena tener en cuenta, como el cambio social positivo que se permearía en las familias de los empleados y los buenos hábitos aprendidos en su vida extra laboral.

1.10. Limitaciones previsibles

Disposición por parte de los empleados en brindar información, o disposición de tiempo por parte de los mismos debido a sus ocupaciones laborales; para evitar que esto suceda, se tendrá una reunión inicial con los directivos de la empresa para informarles del propósito y la importancia de la investigación y validación, posterior a esto se retroalimentará con todos los empleados de manera que ellos reciban la investigación con buena disposición.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

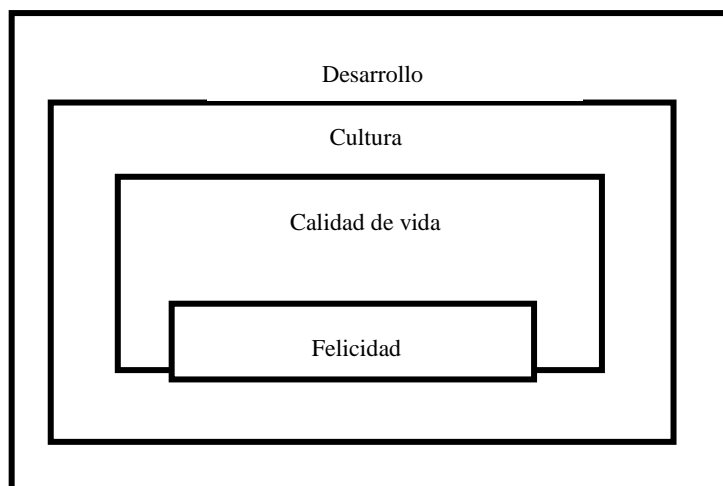
2. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se pretende realizar una revisión de los autores más representativos sobre varios conceptos que constituyen la base conceptual de la investigación, de manera que se logre contextualizar y abordar el tema central para darle solución a la pregunta de investigación.

Se revisarán los conceptos pasando por desarrollo organizacional, cultura organizacional y calidad de vida laboral, hasta llegar a la literatura publicada sobre el concepto de felicidad; la felicidad en el trabajo; las causas de la felicidad en el trabajo, conceptualización de la felicidad en el trabajo y constructos de la felicidad en el trabajo; como mejorar la felicidad en el trabajo; para llegar con base en el recorrido conceptual a el modelo de gestión de la felicidad en el trabajo de Garzón (2017), con sus descriptores y poder validarlo en la empresa exportadora de aguacate

Como lo manifiesta Garzón (2017), “...es de sentido común considerar que los empleados felices son más productivos. Por tanto, es razonable admitir que organizaciones con empleados felices son capaces de obtener mejores resultados y son más sustentables...” A continuación, hacemos una revisión de la literatura más relevante sobre este tema.

1 FIGURA: MARCO DE REFERENCIA



Fuente: Elaborado por las autoras (2017)

2.1.DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2.1.1. Concepto

Para hablar del desarrollo organizacional, es pertinente entender su significado, por lo cual, tomamos el concepto de “desarrollo” en el contexto empresarial, el cual se entiende como un esfuerzo organizado y bien dirigido desde la alta gerencia con el fin de lograr avance organizacional y así conseguir eficacia y eficiencia integral.

Por tanto, se puede analizar el desarrollo organizacional (en adelante D.O) como la herramienta e instrumento por el cual las empresas y proyectos encuentran una forma de dar orden concreto a aquellas necesidades internas y externas, internas con respecto al mejoramiento de su personal que da como consecuencia un mejor producto o servicio; organizado y en constante desarrollo de calidad. Respecto al ámbito externo lo que hace es satisfacer la demanda de los consumidores que lo reciben de la mano del personal comprometido con la empresa o proyecto.

Lo que para el proyecto en mención sería el volcar los esfuerzos para la construcción de un entorno de bienestar para todos los involucrados.

Es por esta razón, que se hace necesario hacer referencia a otras definiciones encontradas, con el fin de llegar a una conclusión acertada de este concepto:

TABLA 1: DEFINICIONES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Definición	Autor
Proceso sistemático planificado, en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la Organización, el enfoque es en las organizaciones y en lograr que funcionen mejor, es decir, con un cambio total del sistema.	Garzón (2015)
Ideal progresista latinoamericano, con sustento en la visión humanista, y en lo valores de unidad y libertad, con fundamento en la conciencia social, de cooperación en el trabajo, y dinámico como lineamiento de política para resolver los problemas psicológicos, políticos, y sociales vinculados realmente con el proceso de desarrollo integrado en todo el continente	Torres (2012)
El desarrollo organizacional tiene como objetivo hacer más eficaz a la organización, por medio del nuevo aprendizaje de los empleados, donde ellos no sólo aprendan, sino que se aproveche su creatividad y así, también, logren la superación personal y la organizacional. Coordinando los objetivos individuales y organizacionales.	Cristiani, (2012)
El desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno”.	Cristiani, 2012 con base en Pérez (1995)
El autor Richard Beckhard menciona que es un esfuerzo planificado de las organizaciones desde la alta gerencia, con el fin de incrementar la eficiencia en los subordinados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. “Una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de tal manera que puedan adaptarse a las nuevas tecnologías, los mercados y los varios retos, incluyendo el mismo cambio vertiginoso.”	Cristiani, 2012 con base en Beckhard, R. L., & Jaime, C. (1973).

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2015), Torres (2012), Cristiani, (2012), Pérez (1995), Beckhard, R. L., & Jaime, C. (1973).

De la tabla anterior, podemos concluir que la orientación y administración adecuada del D.O permite la transformación cultural de una compañía para llegar a la máxima competitividad y alcanzar prestigio dentro de un mercado exigente, generando valor a la empresa, sus

directivos y por ende al producto, esta tiene por factor común el cambio, y como lo podemos observar en la tabla anterior, la mayoría de autores coinciden en este factor, el cual requiere esfuerzo y planificación.

Una de las características del desarrollo organizacional es el grado de compromiso de todos los individuos, el que haya una integración con el propósito de cumplir las actividades y lograr los objetivos planteados, permite hacer de la empresa un facilitador efectivo a las necesidades de la sociedad.

2.1.2. Importancia y necesidad del DO

La importancia del D.O radica en la variabilidad (rentabilidad) de la compañía, cuando hay buenas decisiones la empresa mejora su rentabilidad, lo que hace que se desarrolle el producto, para ello queremos implementar el desarrollo organizacional, como herramienta de orden y habilidad para el mejor desempeño empresarial.

Hay factores que afectan el D.O como los son: un mal manejo organizacional derivado de decisiones gerenciales, mala comunicación o actitudes y valores de los colaboradores, entre otros, sin embargo, estas variables pueden ser transformadas por medio del cambio “de su "cultura", es decir, cambiar los sistemas de vida, de creencias de valores y de formas aceptadas de relaciones entre las personas. Además de lograr que las personas tengan una conciencia de pertenencia” (Garzón, 2005, p.9) por ello cuando se presentan dichas situaciones, es preciso intervenir de tal manera, que el D.O enfrente los problemas de competitividad y a la par posicione y afiance la estructura interna, mostrando solidez ante sus competidores.

Así mismo la necesidad del D.O se da en casos específicos, y en general cuando deben aplicarse procesos de cambio organizacional, entendiendo este como un proceso naturalmente rechazado por el ser humano, el cual debe ser intervenido en la manera que pueda ser aceptado e interiorizado por las personas para la final confrontación.

En este sentido cuando la empresa decide implementar un modelo de D.O e intervenir todos los componentes que existen al interior de ella es necesario que se aplique las siguientes condiciones que con seguridad los llevara al éxito según Cristiani, (2012):

Que la organización esté bajo cierta presión interna o externa para conseguir los cambios requeridos, contar con la orientación de un consultor externo, tomar en cuenta la creatividad de los empleados en la resolución de los problemas, no hacer a un lado a la gente al momento de innovar las actividades o productos de la compañía. (p. 26).

Se infiere del texto anterior, que la aplicación del D.O debe implementarse teniendo en cuenta el contexto empresarial, trabajando en los seres que colaboran al interior de la compañía, involucrarlos y comprometerlos desde su particular proceso, todo esto creando un vínculo fuerte con la empresa.

De esta manera y después de tener en cuenta el concepto, importancia, necesidad del D.O, se concluye que este aspecto ha evolucionado lo cual es evidente con la propuesta de Petit (2012), la cual “se basa en procesos de transformación social centrados en el hombre, los cuales exigen una transformación de las estructuras de las organizaciones, con componentes nuevos como la *creatividad* y la *innovación*, siendo un factor común para impulsar el desarrollo integrado” (p.11), por tanto, estos dos últimos componentes se integran en beneficio de nuestra teoría, siendo propios del ser y de las condiciones de bienestar que aporte la empresa, para lo cual resulta determinante en el concepto de felicidad.

Existen diversas tácticas para implementar el D.O de manera efectiva y adecuada, estas se desarrollan en una serie de pasos, en esta ocasión expondremos las referenciadas según Garzón (2005), esto en tres elementos relacionados directamente con la razón de ser de la empresa:

- 1) los requerimientos de ella para subsistir en condiciones satisfactorias.

2) las exigencias del medio en que la organización se desenvuelve (desde la adecuación a leyes y reglamentos hasta las exigencias siempre presentes del mercado, la opinión pública, entre otros.)

3) los requerimientos individuales y sociales del recurso humano que conforma los equipos que le dan vida. y permiten el desarrollo de la organización.

En este caso y luego de hacer claridad en los anteriores 3 ítems, el D.O podría seguir el siguiente proceso, el cual de manera general es clasificado en un triunvirato que inicia con la identificación de los problemas teniendo en cuenta que siempre debemos tener claridad del asunto que vamos a intervenir, posterior se toman acciones que intervengan las no conformidades encontradas y por último se realiza la retroalimentación/ evaluación de las acciones tomadas, por tanto y de manera específica, citamos al modelo citado por Garzón (2005 p.69-70,71) de Beer (1990):

Identificación de problemas: el cual hace mención a que todos los empleados que interactúan en la organización apoyados por la dirección deben de mantener interés por dar resolución a los inconvenientes presentados.

Consulta al especialista en D.O: definir un agente de cambio, el cual podrá interactuar y analizar el problema.

Diagnostico preliminar: Es la recopilación de datos, mediante una serie de herramientas, obteniendo información detalladas de los aspectos a intervenir.

Retroalimentación: La cual es realizada por el cliente, pero supervisada por el consultor en la manera de protección de la información.

Diagnostico conjunto: Se identifica de manera real el problema, ya que se puede llegar a conclusiones que los altos directivos en ocasiones no quieren aceptar.

Acción: Después de llegar a un acuerdo real el “hielo se rompe” y se planean acciones determinantes para conseguir soluciones.

Integración de datos: En donde, luego de monitorear, medir, y determinar el resultado de la acción se pueden tomar conclusiones, evaluar el éxito del proceso y si es necesario tomar de nuevo diagnósticos.

Estos 7 elementos estratégicos se aplicarán a nivel empresarial para poder implementar el D.O, la estrategia dará solides al proyecto empresarial y a lo que pretende brindar al consumidor de la mano del personal comprometido.

2.2.CULTURA ORGANIZACIONAL

2.2.1. Concepto

La cultura organizacional es una variable contenida en el desarrollo organizacional, este es aspecto abstracto en el ambiente empresarial, se vuelve complejo al dar una definición precisa, ya que “Cultura Organizacional” (de ahora en adelante C.O) presenta distintos elementos de definición, sin embargo y teniendo en cuenta la metodología del presente documento, a continuación, se presentan diferentes enunciaciones que se espera, aporte a una definición acertada:

TABLA 2: DEFINICIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición	Autor
Respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna; En tal sentido es un producto aprendido de la experiencia, y por tanto algo localizable solo allí, donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa.	Schein,(1988)
La cultura organizacional constituye el ambiente en el cual opera la empresa. La cultura organizacional y la mentalidad empresarial cumplen funciones complementarias, como medios organizacionales y como medios individuales para alcanzar los objetivos en el contexto empresarial. De esta manera la cultura organizacional tiene que ver con reglas, normas, políticas.	Thevenet,(1994)
Plantean que los valores comunes de la organización forman el núcleo de la cultura; la organización entonces debe trabajar sobre estos valores comunes y desarrollar “héroes modélicos” y “líderes” a quienes los demás puedan imitar.	Deal y Kennedy (1982)

Definición	Autor
Al momento de hablar de cultura organizacional es necesario tener en cuenta las dinámicas funcionales referidas a aspectos administrativos y relacionales en el grupo de trabajo, ya que la industria no se puede definir únicamente desde el punto de vista de un empleado, como tampoco se puede definir a partir desde el punto de vista de una empresa particular, es por tanto que dependen de la relación jerárquica y la subordinación.	Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart, Simard, (1992).
Es la capacidad supuesta de un grupo dado (los gerentes) de suscitar, reforzar o modificar los valores, actitudes y creencias que se han revelado o que se revelan “eficaces”, para el conjunto de los miembros, y esto gracias a los ritos, ceremonias, símbolos y mitos apropiados.	Aktouf, O. (2002), Elaborado con base en (Schein, 1988; Gagliardi, 1986; Allaire y Firsirotu, 1984)
Conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre estos	Méndez Álvarez (2006)
Considerando a la empresa como un lugar de creación simbólica e identitaria, productora de conocimientos y dadora de significados y sentidos a la acción de sus miembros	Frassa (2011)

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Schein, (1988), Thevenet, (1994), Deal y Kennedy (1982), Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart., Simard, (1992)., Aktouf, O. (2002), Gagliardi, 1986; Allaire y Firsirotu, 1984, , Méndez Álvarez (2006), Frassa (2011)

Por lo anterior se pueden concluir los siguientes aspectos, que datan del análisis de los diferentes puntos de vista de los autores mencionados, en este caso pueden presentarse enunciados restringidos como también amplios y en conjunto podrían llegarse a confundir con otros significados de creencias, actitudes, valores, sentimientos, pero en general, se concluye que es el conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo, además del conjunto de conocimientos, ideas, tradiciones y costumbres que caracterizan a un pueblo, a una clase social, a una época, etc., en este caso particular la representación de una organización.

De esta manera podemos observar para el caso práctico, en un contexto regional, dicho termino ha evolucionado en el modo que pasa de ser un elemento a ser un determinante en el modo operandi de una empresa, ya que actualmente se involucra en la estrategia, siendo una ventaja diferenciadora cuando el impacto es positivo, irradiado en el compromiso, productividad, clima laboral y entre otros factores que pautan un comportamiento optimo con los empleados.

La C.O sirve de guía a los empleados de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de esta, Ruiz y Naranjo (2012 p,2) indican que: Se tiene evidencia de que en varias organizaciones la cultura es tan fuerte que se puede ver cómo la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa, transformando la manera como se desenvuelven, dependiendo del contexto en el que se encuentre o la influencia que reciba del medio. (p,2). Con la cita anterior, podemos ver de forma clara la importancia de la C.O de una empresa estableciendo un entorno que inflencie adecuadamente el personal para así crear hábitos necesarios para optimizar y fundar un ambiente laboral incluyente para cada persona involucrada directamente.

Por su parte, Méndez C.E. (2006, p.4) en el documento un marco teórico para el concepto de C.O, inicia el análisis como el conjunto de rasgos materiales e inmateriales que caracterizan e identifican a una sociedad entendiendo a los rasgos materiales como el resultado físico de la labor del hombre, tales como la tecnología, los objetos, las construcciones, etc., y los rasgos inmateriales como las actitudes, los sentimientos y en general los intangibles producto de los seres humanos. (p.4). Por consiguiente, basados en dicha conceptualización, se entiende la cultura como un sin número de características que las organizaciones pueden encontrar en su interior de manera material como herramientas y medios cotidianos de trabajo e inmaterial como características de competitividad perteneciente al personal.

Sin embargo y con el ánimo de aterrizar más dicho concepto a continuación se expresa basados en el mismo autor Méndez C.E. (2006) como la C.O puede llegar a tener variables,

basados en orígenes visibles que manifiesta la misma sociedad, para este caso puntual el autor lo representa en un modelo para la medición de la misma, y estos son:

Concepto que tiene el líder sobre el hombre: Teniendo en cuenta que este influye significativamente en la conciencia colectiva y en los significados que convergen al interior de la organización para sus colaboradores, en la manera que, en la mayoría de los casos, este será un ejemplo a seguir en su estructura organizacional. Méndez C.E. (2006)

Estructura: En la cual se establecen diferentes elementos tales como tamaño, división del trabajo, autoridad, coordinación, estrategia, tecnología, entorno y estructura, los cuales son determinantes para la toma de decisiones, el ejercicio del poder y permite llevar a cabo las actividades en forma organizada de la organización. Méndez C.E. (2006)

El sistema cultural (mitos, ritos, ideologías, valores, mitos, ritos etc.): También determinado como la conducta de ser, ya que tiene relación directa con la vivencia en la organización que tienen sus individuos. Méndez C.E. (2006)

Clima organizacional: Como la influencia de la cultura organizacional que se determina con el comportamiento de los individuos y la conciencia colectiva que se crea en la organización. Méndez C.E. (2006)

Teniendo estos 4 factores u orígenes visibles, vemos la necesidad de liderazgo para así poder estructurar el proceso empresarial por medio de los sistemas culturales y así crear un clima organizacional adecuado para generar progreso y desarrollo a la empresa. Resaltando así la C.O como parte de la cotidianidad de la empresa.

Así pues, a manera de conclusión y dando pie a la definición más amplia encontrada, la cultura organizacional: “es la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre

el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre estos” (Méndez C.E. (2006, p.11). Lo anterior, ha hecho que crezca el interés por su estudio y que en este caso aplique dentro del contexto académico requerido, en la manera que es evidente que la cultura es determinante en el éxito organizacional, y en la determinación de tendencias que a su vez direccionan estrategias, para el fin optimo empresarial.

2.3.CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.3.1. Concepto

La calidad de vida laboral es un factor importante e indispensable pues prevé los medios para que el trabajo sea realizado de manera óptima para la empresa y el empleado, para la empresa le favorece en el producto o servicio que pone a disposición, para el empleado porque facilita su labor y la vuelve optima, así crea en él una realización y satisfacción en la labor cumplida por él.

Partiendo de la anterior premisa de calidad de vida laboral, definiremos el término trabajo; la organización internacional del trabajo (OIT, 2004), define al trabajo como: “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos...”; El trabajo es un derecho fundamental a nivel internacional establecido por la Organización de Naciones Unidas (ONU) (1966) en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Art 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido” y en el Art 25 Dice: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. Tomado estos referentes vemos que el trabajo es parte fundamental del sustento del hombre y debe de crecer en la calidad, más específicamente en la calidad de vida laboral para que la empresa también retribuya al empleado condiciones óptimas para su realización como parte de la estructura empresarial, todo esto de la mano de líderes que busquen tener a cargo a cargo equipo de alto desempeño.

Por su parte, el término calidad de vida laboral (CVL), puede llegar a ser subjetivo de acuerdo a la percepción que pueda tener cada individuo a cerca de lo que considere bienestar en el trabajo, de igual modo intervienen variables propias de las organizaciones como son la

cultura organizacional; a continuación, se recopilan algunas definiciones de calidad de vida laboral desde los orígenes del término:

TABLA 3: DEFINICIONES DEL TÉRMINO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Autor	Definición
Walton (1973)	“un proceso para humanizar el lugar de trabajo”
Katzell Yankelovich Fein Ornati (1975)	“... un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales.
Greenberg y Glaser (1980)	“la esencia de la CVL es dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción”
Greenberg, P. D., & Glaser, E. M. (1980). Some Issues in Joint Union- Management Quality of Worklife Improvement Efforts.	“La CVL tiene como metas humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta.”
Nadler y Lawler (1983)	“... forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Su elemento distintivo tiene que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”
Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Granados (2011)	“la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”
Segurado Torres y Agulló Tomás (2002)	Concebimos la calidad de vida laboral como un fenómeno psicosocial complejo, es decir, fruto de la interacción de los individuos con su

	medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio.
Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002).	Un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.
Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017).	Determinado por el contexto laboral y las características individuales de los trabajadores y las percepciones que ellos van creando conforme pasa el tiempo.
González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017).	Se concibe como el nivel de evaluación respecto al ambiente físico y a las relaciones humanas (hábitos, acciones, sentimiento y valores) propios de una vinculación contractual.

Fuente: Construido por las autoras con base a Pilar González José M. ^a Peiró M. ^a. Jesús Bravo, 1996, L Granados (2011) Segurado Torres y Agulló Tomás (2002), Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002), Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017). González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017).

De acuerdo al anterior cuadro se puede inferir que el concepto de calidad de vida laboral no es un concepto actual, este tiene un recorrido histórico y diverso según diferentes autores, no es una definición estática, a nivel empresarial se aplica según la particularidad de cada empresa, así se implementará D.O desde su entorno particular dando como resultado una excelente calidad de vida laboral que llevará a la felicidad y satisfacción del personal comprometido.

De igual forma como se puede evidenciar en el cuadro se recopilan definiciones de CLV desde 1973, pero es necesario conocer de dónde partió este concepto; Los autores *Pilar González José M. ^a Peiró M. ^a. Jesús Bravo (1996) manifiestan que los orígenes de CVL se dieron en “...los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres (1947)”* (p. 163). A partir de los planteamientos del enfoque socio técnico sobre el rediseño del trabajo y del movimiento del desarrollo organizacional con su interés puesto en el cambio global de

la organización a través de la transformación de su cultura, y de esta manera se sentaron las bases para el desarrollo del movimiento de la CVL. Así vemos que la calidad de vida laboral tuvo una participación fundamental durante el proceso histórico que han llevado las organizaciones, he allí la importancia de la CVL para un desarrollo empresarial óptimo y en continuo crecimiento.

Una vez descritas las principales definiciones de CVL definiremos las dimensiones de acuerdo a la literatura, en el siguiente cuadro se recopilan las dimensiones según los autores más representativos de calidad de vida laboral:

2.3.2. Dimensiones

TABLA 4: DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

<div> Autores <div> Dimensiones </div> </div>	Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996) citando a Walton (1979)	Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996) citando a Levine (1983)	Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002).	Segurado Torres y Agulló Tomás (2002)	Ricardo Pagan (2013)	Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017).
Objetivo	Salario adecuado y justo; entorno seguro; desarrollo de capacidades humanas; oportunidades de progreso; relaciones humanas; espacio de la vida total; relevancia social del empleo; influencia sobre las decisiones que les afectan.	-	Condiciones objetivas o del entorno en que se realiza el trabajo, de tipo tecnológico, contractual, productivo, profesional.	CVL centrada en las condiciones físicas, objetivas, o Intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.	-	

<div><div>Autores</div><div>Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996) citando a Walton (1979)</div></div> <div><div>Dimensiones</div></div>		<div><div>Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996) citando a Levine (1983)</div></div>	<div><div>Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002).</div></div>	<div><div>Segurado Torres y Agulló Tomás (2002)</div></div>	<div><div>Ricardo Pagan (2013)</div></div>	<div><div>Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017).</div></div>
Subjetivo	-	Relación de la vida familiar con la vida laboral; necesidades individuales básicas; actividades de crecimiento potencial.	Condiciones subjetivas o experiencia psicológica de los trabajadores, de tipo individual, grupal, esfera privada, entre otras.	CVL centrada en el individuo, en los modos en que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo.	-	-
Subjetivos del individuo y objetivos del entorno laboral	-	-	-	La CVL depende de aquellos elementos constitutivos del medio ambiente del trabajo y del conjunto de percepciones y experiencias laborales que de manera individual o colectiva originan realidades laborales características en una organización.	Evaluación subjetiva del trabajador sobre su satisfacción en el trabajo y características del lugar de trabajo.	Integración – organización – trabajador, dada por las condiciones físicas de las organizaciones y aspectos o percepciones psicológicos y sociales de los individuos.

Fuente: construido por las autoras con base en Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996), Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002), Segurado Torres y Agulló Tomás (2002), Ricardo Pagan (2013), Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017).

Con respecto al anterior cuadro podemos evidenciar la existencia de tres dimensiones y como evolucionaron con respecto al tiempo, si bien es cierto que el concepto de la calidad de vida laboral tiene su punto de partida en la década de los años 70, se estudió el concepto visto desde la parte objetiva centrada en las condiciones del entorno donde se concibe el término como un macro sistema, que enfatiza el origen de la CVT en los factores propios de la estructura administrativa, es decir, en el organigrama, en el estilo de liderazgo, en las características de la división de funciones o en la distribución de la carga laboral.

La segunda dimensión o dimensión subjetiva centrada en el individuo y como percibía su entorno de trabajo era una postura propiamente psicológica o micro sistémica, tiene interés en la motivación, en las expectativas, en las creencias y en los valores del trabajador (Bonfrenbrenner, 1994; Durán, 2010; Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo, 2010; Sosa, Rivera y Rodríguez, 2010). (González, E.R; Serrano; M.L.P; Campos, A.R.P; & Rodríguez, C.C.2017, p.4).

La tercera dimensión surge a medida que el término se desarrollaba, debido a que los investigadores determinaron que la calidad de vida laboral debía ser entendida más allá de dos posturas aisladas, donde se estudia la integración de la organización y el individuo, teniendo en cuenta los aspectos subjetivos del individuo y objetivos del entorno laboral en una sola dimensión.

Ahora bien, en la actualidad, el término de calidad de vida laboral continúa cogiendo fuerza y sigue siendo un tema cada vez más importante para organizaciones exitosas o aquellas que aspiran serlo; las empresas y sus altos directivos han evidenciado por medio de la observación, cumplimiento de metas, y en ocasiones hasta informes financieros; que cuando la empresa le brinda a sus empleados calidad de vida laboral ellos responden de una manera positiva siendo esto beneficioso tanto para los empleados como para la empresa en general.

De acuerdo a lo anterior podemos inferir que el término de CVL para efectos de esta investigación será entendido desde los aspectos subjetivos del individuo y objetivos del

entorno laboral; definiendo la CVL con base a R. Pagan (2013) y Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017) como la evaluación subjetiva del trabajador sobre su satisfacción en el trabajo y características propias del lugar de trabajo entregadas por las organización; de igual forma cabe anotar como el liderazgo es parte fundamental de la misma, para orientar lo que la empresa quiere brindar al individuo, elementos como la motivación y fomento de los valores a largo plazo brindan estabilidad y madurez a la empresa.

Partiendo de esto nos preguntamos entonces como mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones, o cual es el camino a seguir para lograr esto; la literatura nos propone dos vertientes: “a) las que transforman los procesos o la estructura organizacional (Farughi, Alaniazar y Mousavipour, 2014; Stefanescu, Constantinescu y Bogdanoin, 2010), y b) las que tratan la formación, capacitación o terapéutica del trabajador (Casañas, Catalán, Raya y Real, 2014; Gallagher-Thompson, D., & Coon, D. W. (2007)” (González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017) p.6); de este modo los lideres organizaciones tienen dos caminos a seguir, el camino a utilizar dependerá entonces del tipo de organización, del diseño organizacional, planeación estratégica y de la cultura de la misma.

2.3.3. Calidad de vida y otros aspectos en las organizaciones

Las empresas exitosas hablan de los efectos de la CVL en todos los niveles de la organización incluido el financiero aumentando la rentabilidad de sus negocios; La rentabilidad puede ser entendida como la utilidad que genera un negocio, que se encuentra “...identificado plenamente en lo cuantitativo y su visión se asocia exclusivamente a los aspectos financiero-contables y patrimoniales de la realidad empresarial” (Ma. A; Alfredo, L; Quijano García, R.A; & Fajardo, M.J, 2017, p. 83), hablar de rentabilidad y de CVL hace algunos años no habría sido posible, pero ahora con el concepto de Megaplannig y responsabilidad social empresarial es todo un hecho, retribuirle a la sociedad y a los stakeholders o grupos de interés todo lo que la empresa obtiene, ha venido cobrando fuerza

beneficiando, para efectos de esta investigación a la población laboral, haciendo a las organizaciones lugares más productivos y sostenibles en el tiempo.

A lo largo de los años las empresas han buscado ser competitivas y generar ventajas con respecto a las empresas que ofrecen sus mismos productos o servicios; durante mucho tiempo las empresas se enfocaron en generar utilidades y valor agregado a sus inversionistas pero a finales del siglo veinte las partes interesadas de las empresas empezaron a reclamar una transformación en las mismas que fue escuchada hasta finales de los años noventa... (Ma. A; Alfredo y otros, 2017, p.82) finalmente gracias a estas posturas tenemos hoy en día organizaciones menos tayloristas y más humanas, en donde además de los objetivos y metas organizacionales prima también el bienestar de las personas que hacen esto posible.

Este cambio planteado, marco el inicio de una era de organizaciones un poco más humanizadas que se sustentaban en "...1) aumento de la sensibilidad social, 2) sentido de integración, 3) búsqueda de la calidad laboral, 4) la sociedad civil como agente valorado en la estrategia empresarial, 5) surge el capital social, 6) negativa frente a la desigualdad en la distribución de la renta, 7) desarrollo sostenible, 8) la participación social, y por consecuencia, 9) revaloración del concepto de empresa (De castro, 2005)" (Ma. A; Alfredo y otros, 2017, p. 82); de acuerdo a esto vemos como el ambiente social es fundamental para el desarrollo de la empresa, y es quien crea las pautas iniciales de las mismas; en este caso direccionó a un enfoque en intereses como la ética, la felicidad, sensibilidad social y otros aspectos en el trabajador que se estaban olvidando.

Partiendo de lo anterior y considerando al empleado o trabajador en el eje fundamental y motor de la empresa, nos encontramos aun con obstáculos en las mismas y sociedad como lo indica Shoaf: "... si los recursos son dedicados al bienestar del trabajador o a mejorar su calidad de vida laboral, quedarán escasos recursos para contribuir a la rentabilidad o beneficio corporativo de las empresas (Shoaf et al., 2004)" (Ma. A; Alfredo y otros, 2017, p. 86); este es tal vez un interrogante que le puede surgir a muchas más personas, pero se debe entender que no solo lo tangible es objeto de inversión, también lo intangible, valores, métodos y estrategias, pero ellos se aplican en los trabajadores, así establecemos a

los empleados como importante inversión para el desarrollo empresarial. Su psicología sana y su competencia deben de ser objeto de desarrollo primordial pues esto dará rentabilidad directa no solo en el producto final sino en los procesos.

Para ejemplificar lo que se ha venido tratando nos encontramos con una investigación correlacional que se realizó en el sector turístico de Campeche (México) para medir la rentabilidad y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de esta empresa en el año 2015 e inicios del año 2016, el instrumento de CVL utilizado fue elaborado por "...González et al. (2017) Construido con 74 ítems en 7 dimensiones: 1. Soporte institucional para el trabajo, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar a través del trabajo, 6. Desarrollo personal, y 7. Administración del tiempo libre"

En dicha investigación los autores sostienen que es concluyente que las 7 dimensiones de la calidad de vida laboral aplicadas al sector turístico de Campeche (México): 1. Soporte institucional, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar por el trabajo, 6. Desarrollo personal y 7. Administración del tiempo, son factibles de ser consideradas como predictores de la rentabilidad empresarial. Se enfatiza ello toda vez que el coeficiente de correlación múltiple arroja 78.7% (R^2) y el de determinación 61.9%, que son bastante aceptables, esto significa que todas las variables independientes están asociadas con una fuerte tendencia positiva a la rentabilidad empresarial. (Ma. A; Alfredo y otros, 2017, p. 90) La anterior investigación soporta en términos generales una relación directa existente entre CVL y rentabilidad, por lo cual invertir en los empleados de las organizaciones resulta a largo plazo favorable por los altos niveles de desempeño individual y grupal que alcanzan los empleados.

2.4. FELICIDAD LABORAL

2.4.1. FELICIDAD

2.4.1.1. Concepto

La felicidad es un aspecto importante y primordial en el individuo, en cualquier entorno o momento, si el individuo no es feliz no se realiza verdaderamente y su existencia será rutina y no motivo de avance y mejoría; La definición etimológica de felicidad proviene del latín felicitas, a su vez de felix, "fértil", "fecundo", es un estado emocional que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada; para Garzón (2017) "...la capacidad de ser feliz está relacionada con la vida y un criterio central de la adaptación y de la salud mental positiva..." a continuación se relaciona el concepto de felicidad según varios autores:

TABLA 5: EL CONCEPTO DE LA FELICIDAD

Definición	Autor
La vocación del hombre. Elementos esenciales para alcanzar la felicidad: El optimismo o lo que es lo mismo, tener habitualmente actitudes conscientemente positivas; tener metas claras y objetivos que alcanzar y que sean gratificantes; una vida con dificultades superables que nos exigen estar física, psíquica y emocionalmente muy activos y, por último, la risa y la sonrisa frecuente, del cuerpo y del espíritu, siempre en estrecha unión con el sentido del hombre.	(Tierno, 2009)
La vida y un criterio central de la adaptación y de la salud mental positive	Diener, (2000); Jahoda, (1958); Taylor & Brown, (1988)
Más actividad, la energía, y el flujo de la misma.	Csikszentmihalyi Y Wong, (1991)
Mayor creatividad, aumento de la productividad, mayor calidad de trabajar, y mayores ingresos	Estrada, Isen, y Young, (1994); Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995).

Definición	Autor
Las interacciones sociales más ricas.	Harker y Keltner, (2001); Marks & Fleming, (1999); Okun, Stock, Haring, y Witter, (1984)
Ganan beneficios tangibles en muchos ámbitos de la vida, incluyendo recompensas sociales más grandes	Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005); véase también Fredrickson, (2001)
Mayores probabilidades de matrimonio y menos probabilidades de divorcio, más amigos.	Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005)
Felicidad es el resultado de la psicología positiva, es vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales.	M. Seligman (2002)
La felicidad es un fenómeno subjetivo para el cual el juez final debe ser cada persona.	Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005)
El secreto de la felicidad consiste en saber potenciar y cultivar las emociones y sentimientos positivos y tonificantes, y evitar y superar los negativos, que nos enferman.	Tierno (2009)
Resultado de la compleja interacción entre nuestro material genético y nuestro entorno de vida.	Sgroi, Hills, O'Donnell, Oswald, Proto (2017)
Sentimiento que tiene en cuenta nuestra completa y única naturaleza, una persona feliz disfruta de las emociones positivas, mientras que perciba la vida como un propósito.	Garzón (2017)

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2017), Seligman (2002), Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005), Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017), (2017), Tierno (2009)

De la anterior tabla podemos inferir que el término de felicidad, tiene cierta relación con la calidad de vida laboral, en cuanto a que los autores no llegan a una definición única; pareciera que la felicidad depende del contexto en que se mire, del momento de la vida de la persona y de sus aspiraciones; Como sostiene Sheldon, K. M., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S.(2012) "...la felicidad es el objetivo fundamental de todo esfuerzo humano y la actividad, en todas las culturas..." (p.2), de acuerdo a esto la felicidad constituye un fin, tal vez el más importante en la vida de cualquier persona, pero como se encuentra definida de una manera

universal desglosaremos las definiciones de los anteriores autores con el fin de esclarecer los componentes básicos de la misma:

TABLA 6: DEFINICIONES DE FELICIDAD

Autor	Definición	Propósito – uso de vocación – uso de fortalezas	Actitudes positivas	Metas y objetivos gratificantes	Salud mental	Mayores ingresos – productividad	Mayores interacciones sociales	Bienestar en todos los ámbitos de la vida
(Tierno, 2009)		X		X				X
Diener, (1984); Jahoda, (1958); Taylor & Brown, (1988)			X					
Csikszentmihalyi Y Wong, (1991)								
Estrada, Isen, y Young, (1994); Staw, Sutton, y Pelled, (1995).						X		
Harker y Keltner, (2001); Marks & Fleming, (1999); Okun, Stock, Haring, y Witter, (1984).							X	
Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005) véase también Fredrickson, (2001)							X	X
M. Seligman (2002)		X		X				X
Tierno (2009)		X						
Garzón (2017)		X						

Fuente: construido por las autoras

En el anterior cuadro se puede apreciar de una manera más clara que los autores concuerdan en aspectos como propósito, vocación, uso de fortalezas, actitudes positivas y bienestar en todos los ámbitos de la vida; por lo cual para efectos de esta investigación basados en M. Seligman (2002) felicidad es entonces vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales... (p. 381) concluyendo entonces que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo, debido a que las fortalezas características van a variar de una persona a otra.

Ahora bien, teniendo una definición de felicidad, entraremos a definir los componentes de la misma según la literatura:

2.4.1.2.Componentes de la felicidad

TABLA 7: COMPONENTES DE LA FELICIDAD

<div> <div>Autores</div> <div>Componente</div> </div>	Seligman (2002)	Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005)	Tierno (2009)	Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017)	Garzón (2017)
Rango Fijo	Genética, aproximadamente el 50% de los rasgos de personalidad es atribuible a la herencia genética.	Punto de ajuste, genética o rasgos inmutables, interpersonales y temperamentales.	-	Material genético. Sustentan que hasta un tercio de la variabilidad en la felicidad de un individuo - o una nación entera - proviene de influencias genéticas, concluyen que la mayoría de nuestra felicidad proviene de otras fuentes no propias.	Sentimiento que tiene en cuenta nuestra completa y única naturaleza
Circunstancias de la vida	Poder adquisitivo, matrimonio, vida social, emociones negativas, edad, salud, nivel de estudio, clima,	Factores circunstanciales y demográficos: cultura, religión, traumas de la infancia, accidentes,	-	Circunstancias propias de una nación, puede variar de un país a otro, los aspectos más significativos	Influencia del entorno, interacción de la persona con el entorno

<div> <div>Autores</div> <div>Componente</div> </div>	Seligman (2002)	Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005)	Tierno (2009)	Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017)	Garzón (2017)
	raza, género y religión.	edad, situación laboral, ingresos.		son: el desempleo, la soledad y la mala salud	
Factores que dependen del control de su voluntad	Emociones positivas: en el pasado, presente y futuro.	Actividades intencionales, descubrir el momento óptimo para cada actividad, frecuencia de compromiso que permite que la actividad siga siendo fresca, significativa y positiva para la persona, contrarrestando la adaptación hedónica	Conocimiento de sí mismo, en el sentido de comprenderse, de hacerse cargo de llevar las riendas de su propia vida y ser capaz de tomar sus propias decisiones, y la proactividad, capacidad de ocuparse de si mismo, generar energía positiva y hacer que la propia conducta este en función de las propias decisiones bien pensadas y razonadas y no depender de circunstancias desestabilizadoras, preocupaciones, miedos, chantajes, etc.	-	Una persona feliz disfruta de las emociones positivas.

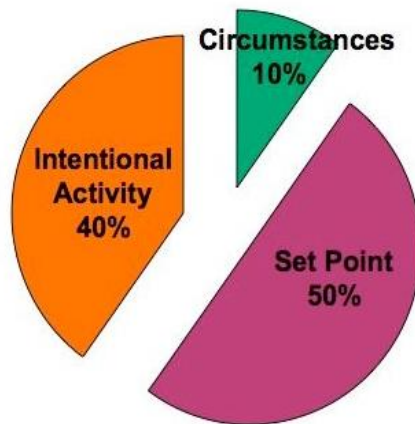
Fuente: Construida por las autoras con base a Garzón (2017), Seligman (2002), Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005), Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017), (2017), Tierno (2009)

Del anterior cuadro podemos inferir que la felicidad, para efectos de esta investigación se considera con base en tres componentes básicos, Seligman (2002), Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005) y Garzón(2017) están de acuerdo con esto: un rango fijo basado en la información genética o rasgos inmutables que nos trasmite el legado familiar de manera hereditaria; las circunstancias de la vida basadas en emociones propias del ser y su influencia con el entorno de vida en el que nos desarrollamos (matrimonio, hijos, empleo, cultura, salud, género, religión, edad, entre otros) y factores que dependen del control de la voluntad a partir del autoconocimiento.

De acuerdo a lo anterior y partiendo de que la felicidad es el objetivo fundamental de las personas y por ende de la humanidad, se debe buscar este fin desde cualquier perspectiva de la vida; Visto desde una visión hedónica, Sheldon, K. M. y otros (2012) afirman que el crecimiento económico no es el único elemento para evaluar el grado de bienestar de las personas, y es necesario considerar la felicidad nacional bruta del país y no solo el PIB, es aquí donde el término de bienestar subjetivo cobra importancia debido a que indica que tan satisfechas se encuentran las personas con la vida; de igual forma es importante tener en cuenta que este bienestar está altamente influenciado por aspectos relacionados a la genética...(p.3), de acuerdo con esto, el término ha venido cobrando importancia para los gobiernos y sociedad a tal punto de ser un elemento complementario al PIB.

Aunque la felicidad parece un término sencillo, es un común denominador preguntarle a las personas que es la felicidad y muchas de ellas no saben que responder, esto es porque el término esconde variables mucho más complejas que a simple vista podrían no percibirse; el modelo de felicidad sostenible, propuesto por Sheldon, K. M., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S.(2012) divide el bienestar subjetivo en tres categorías, la genética, las circunstancias entendidas desde el perfil demográfico donde se mueve la persona y las actividades intencionales que realiza la persona buena o mala...(Lyubomirsky, Sheldon y Schkade, 2005;) (Sheldon, K. M. y otros, 2012, p.5) La felicidad es entonces una condición subjetiva y relativa de cada individuo que depende en gran parte de un conjunto de decisiones que tome en el transcurso de su vida.

2 FIGURA: MODELO DE FELICIDAD SOSTENIBLE



Fuente: tomado de Variety is the Spice of Happiness: The Hedonic Adaptation Prevention (HAP) Model, (p.5) Por Sheldon, K. M., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2012)

Al hablar de felicidad se deben tener en cuenta también las variables que hay detrás del término, para este caso las posibles manifestaciones en las cuales nos podemos encontrar la felicidad, a continuación, se describen algunas variables tratadas por los autores que desarrollan el tema:

2.4.1.3. Variables de la felicidad

TABLA 8: VARIABLES DE LA FELICIDAD

<div> <div>Autores</div> <div>Variable</div> </div>	Seligman (2002)	Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005)	Tierno (2009)	Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017)	Garzón (2017)
Placer	Transitorios, en función de los sentimientos experimentados, se pueden incrementar.	Felicidad en un momento determinado o en un día en particular.	Momentánea, como el sexo.	-	Disfruta de las emociones positivas,
Gratificaciones	Duraderas, generadas por medio del ejercicio de las fortalezas y virtudes.	Buscar felicidad sostenida por medio de la realización de actividades a largo plazo, inherentemente gratificantes o interesantes.	Estar con nuestros semejantes y compartir pensamientos y acciones es altamente gratificante, positivo y nos humaniza y perfecciona.	La mayoría de las personas, coinciden que la familia, la salud y el trabajo, son los aspectos más gratificantes.	Para llevar una vida feliz, tenemos que experimentar en la medida de lo posible, la combinación del significado y del placer
Optimismo	Identificar y rebatir los pensamientos pesimistas automáticos.	-	Nuestra consciencia será positiva si así lo decidimos de forma voluntaria, libre e inteligente, porque tenemos en cuenta los incontables beneficios que todo tipo que brinda el optimismo vital	-	Predisposición en general a ser feliz
Buena Vida	Producto de utilizar las fortalezas características, para obtener numerosas gratificaciones en los principales ámbitos de la vida.	Felicidad crónica durante un periodo particular de la vida, por medio de actividades en las que se involucren sus valores e intereses de manera sostenida en el tiempo.	-	Clasificación internacional que compara los niveles de bienestar y la satisfacción con la vida	-

<div> <div>Autores</div> <div>Variable</div> </div>	Seligman (2002)	Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005)	Tierno (2009)	Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017)	Garzón (2017)
				de la población por diversas medidas.	
Vida Significativa	Emplear fortalezas y virtudes características al servicio de algo que trascienda nuestra persona	Acumulación de experiencias positivas a través de un sentido de significado y propósito.	Buscarle sentido a la vida para darle significado	Bienestar humano. Mezcla de sentimientos humanos en la toma de decisiones del gobierno, con el propósito de mejorar las condiciones de su entorno.	
Vida plena	Experimentar emociones positivas, respecto al pasado, presente y futuro, disfrutar los sentimientos positivos, procedentes de placeres, obteniendo numerosas gratificaciones de nuestras fortalezas características y utilizar estas al servicio de algo más elevado que nosotros mismos para encontrar un sentido a nuestra existencia		Esta sensación de dominio, de autocontrol y de certeza de que puedes potenciar tu autoestima, te hace sentirte seguro de ti mismo y feliz.	No se puede definir, dado que todavía hay muchas preguntas sin respuesta, incluida la forma en que las personas interpretan las preguntas en encuestas de felicidad.	Percibir la vida como un propósito.

Fuente: Construida por las autoras con base a Garzón (2017), Seligman (2002), Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005), Daniel Sgroi, Thomas Hills, Gus O'Donnell, Andrew Oswald, Eugenio Proto (2017), (2017), Tierno (2009)

Del anterior cuadro podemos inferir después de un proceso de integración, unión y fusión que existen diferentes maneras en la cuales podemos encontrar la felicidad o emociones positivas, desde estados transitorios o momentáneos a estados de plenitud y total significado de la vida; Seligman (2002) expone que existen tres clases de sentimientos positivos, los primeros relacionados al pasado enmarcados en la satisfacción, orgullo y serenidad que se pueden incrementar mediante el ejercicio del perdón y gratitud, los segundos relacionados al presente divididos en placeres y gratificaciones, los placeres son momentáneos y transitorios y se pueden aumentar tomándolos a espacios prologados en el tiempo y prestándoles la debida atención cuando se tienen, por otro lado las gratificaciones son más duraderas y se obtienen mediante el ejercicio de las fortalezas y virtudes características de cada individuo ya que son estados de total fluidez entre la actividad que se realiza y el individuo en si; los terceros son los relacionados al futuro enmarcados en el optimismo, esperanza, confianza y fe, los cuales se pueden aumentar rebatiendo los pensamientos o emociones negativas propias así como rebatimos los malos pensamientos que vienen de los demás. (p. 360-361)

Así pues, como lo reiteran Sgroi, Hills, O'Donnel, Oswald y Proto (2017) “Nuestra felicidad es seguramente el resultado de la compleja interacción entre nuestro material genético y nuestro entorno de vida.” (p.69), donde probablemente ese material genético no sea fácil de modificar, un entorno rodeado de circunstancias de la vida donde el éxito en cada una de ellas no depende propiamente de nosotros y factores que dependen de nuestra voluntad que se pueden aprender o aumentar en el pasado, presente y futuro.

2.4.2. FELICIDAD EN EL TRABAJO

2.4.2.1. Concepto

La felicidad en el trabajo es un concepto necesario y en Colombia es un término del que poco se ha hablado o escrito “los investigadores en el área organizacional han estudiado numerosas variables que tienen relación con la felicidad en su amplio sentido. La más conocida hasta hora es la satisfacción laboral, estudiada tanto como variable dependiente e independiente...” Garzón (2017); esta investigación busca entonces explorar un término que en Colombia casi siempre se evidencia de manera indirecta, pero que debe de ser una de las claves a desarrollar en toda empresa, este factor es importante para desarrollar el potencial de cada empleado y brindar un producto o servicio que sea motivo de satisfacción e incluso felicidad para el cliente. A continuación, se presentan las definiciones del término según la literatura:

TABLA 9: DEFINICIONES DE FELICIDAD LABORAL

Definición	Autor
La felicidad en el trabajo es la vocación que transforma una actividad rutinaria o carrera sin posibilidad del desarrollo, en un empleo más gratificante que se realiza por sí mismo en lugar de hacerlo por los beneficios materiales; y se logra reorientando el trabajo para poner en práctica las fortalezas y virtudes características de cada persona.	M. Seligman (2002)
Concepto general que incluye un gran número de construcciones que van desde los estados de ánimo y emociones transitorios y actitudes y disposiciones individuales altamente estables a nivel persona y nivel unidad. En el lugar de trabajo la felicidad se ve influenciada por eventos de corta duración y condiciones crónicas de la tarea, trabajo y organización; también está influenciado por los atributos estables de individuos tales como la personalidad, así como la adecuación entre lo que el trabajo /organización proporciona y las expectativas del individuo, necesidades y preferencias.	Fisher (2010)

Definición	Autor
La felicidad o infelicidad en el trabajo, y en otros lugares, depende tanto del individuo como del entorno. Sin embargo, la mayoría de la investigación ocupacional se ha centrado tan sólo en las características del trabajo o del entorno organizacional y los pocos estudios centrados en la persona, que examinan variables intra-individuales, excluyen sistemáticamente las variables del ambiente.	Warr, P. (2013).
Mezcla entre trabajo y satisfacción, que se obtiene potencializando las cualidades humanas por medio de creatividad, innovación, trabajo colaborativo y dialogo; permitiendo el logro de objetivos comunes y propósitos más elevados para las personas y las organizaciones.	Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017)
La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo (organizational commitment) que implica sentimientos de pertenencia a la organización, pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia con sus valores y objetivos, que tiene Implicación laboral (involvement) tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, que exige compromiso individual (personal engagement) compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo , que está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo, asociadas con prosperidad, crecimiento, progreso (thriving) que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.	Garzón (2017) con base en: Fisher (2011); Baker y Demerouti (2008); Spreitzer et al., (2005, 2007); Kahn, (1990); Meyer et al. (1989); Cohen, (1995); Mathieu y Zajac, (1990); Pittinsky y Shih, (2004); Tsui et al., (1992), Cohen, (1997).

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2017), Seligman (2002), Fisher (2010), Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017), Peter Warr

De acuerdo a la anterior tabla, se evidencia que no hay un acuerdo con el término de felicidad, al encontrar que parece no haber una única definición de felicidad laboral, vemos entonces que la mayoría de los autores se encuentran de acuerdo con que depende tanto del individuo como del entorno; en donde el individuo estaría enmarcado entre la genética y factores que dependen de su propia voluntad y el entorno dependería de las circunstancias que le entregue la empresa al empleado.

Para efectos de esta investigación se ha tomado la definición adoptada por Garzón (2017): a la cual llegó el autor después de un proceso de integración, unión y fusión con base en: Fisher (2011); Baker y Demerouti (2008); Spreitzer et al., (2005, 2007); Kahn, (1990); Meyer et al. (1989); Cohen, (1995); Mathieu y Zajac, (1990); Pittinsky y Shih, (2004); Tsui et al., (1992), Cohen, (1997): “La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo (organizational commitment) que implica sentimientos de pertenencia a la organización, pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia con sus valores y objetivos, que tiene Implicación laboral (involvement) tal que el trabajo forma parte crucial de la vida de una persona, que exige compromiso individual (personal engagement) compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo, que está relacionada con las posibilidades de prosperidad en el trabajo, asociadas con prosperidad, crecimiento, progreso (thriving) que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.

Cabe anotar que esta definición parte de una relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, es decir el amor o pasión por la labor realizada, de allí se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa; y la felicidad en el trabajo depende del grado de vinculación del individuo con cada uno de estos elementos.

2.4.2.2. Constructos de la felicidad en el trabajo

De este modo la felicidad en el trabajo constituye un reto laboral para aquellas empresas que buscan ser competitivas y sostenibles en el tiempo en un mundo cada vez más globalizado, donde atraer y retener el personal idóneo debe ser un pilar fundamental para las empresas del siglo XXI, en la siguiente tabla se relacionan según la literatura constructos de felicidad en el lugar de trabajo:

TABLA 10: CONSTRUCTOS DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

<div>Autores</div> <div>Constructos</div>	Seligman (2002)	Garzón (2017)	Fisher (2010)	Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017)	Peter Warr (2013)
Nivel transitorio	Placer o emociones Transitorias, en función de los sentimientos experimentados en el trabajo.	Nivel temporal e centra en averiguar por qué algunos empleados tienen un mejor estado de ánimo en momentos laborales determinados, según Salas (2013)	Estados de ánimo y emociones de corta duración, genética.	Etapa transitoria de la felicidad, no defendible y superficial: felicidad en el presente, sin una visión para el futuro.	“Modelo de equilibrio dinámico” sugiere que cada persona tiene un nivel habitual de bienestar y que es probable que los cambios en ese nivel sean sólo temporales.
Nivel persona	Emociones positivas duraderas, generadas por medio del ejercicio de las fortalezas y virtudes en el trabajo	Satisfacción laboral, compromiso afectivo, la disposición afectiva o la participación laboral, según Salas (2013)	Afectividad de disposición, satisfacción laboral, compromiso afectivo, y humor típico en el trabajo.	Felicidad en el presente con una visión para el futuro: etapa de energización.	Procesos cognitivos y afectivos de cada trabajador.
Nivel unidad	Circunstancias de la vida	Nivel organizacional que estudia la felicidad de los grupos, según Salas (2013)	Felicidad de colectivos, equipos, unidades de trabajo u organizaciones	-	Características de la organización o del puesto de trabajo

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2017), Seligman (2002), Fisher (2010), Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017), Peter Warr (2013)

De acuerdo al anterior cuadro la mayoría de los autores investigados están de acuerdo a que existen tres constructos de la felicidad laboral, el nivel transitorio, nivel persona y nivel unidad; el nivel transitorio como ya lo habíamos mencionado tienen que ver con emociones positivas en el trabajo del presente que generan placer momentáneo, por ejemplo entregar una tarea al jefe, obtener reconocimiento por una tarea bien hecha, llegar al trabajo después de haber tenido un buen desayuno, regresar al trabajo luego del almuerzo después de haber tenido una grata visita, un aumento de salario, una labor temporal, entre otras.

En el nivel persona se exige un compromiso aun mayor entre las labores que se desarrolla en el trabajo y el individuo, una fluidez y completo disfrute de las labores realizadas donde se experimente la gratificación o energización de la persona, esto se obtiene cuando se siente amor o pasión por lo que se hace o cuando según Seligman (2002) "... se reorienta el trabajo para poner en práctica cada día las fortalezas y virtudes..." (p.244) de manera que se realiza la labor por algo más allá que el dinero convirtiéndose en vocación.

En el nivel unidad aparecen las circunstancias del trabajo donde es necesario relacionarse con otros individuos, y cobra importancia la felicidad colectiva y de la organización como tal.

2.4.2.3. Variables de la felicidad laboral

Así entonces, una vez descritos los constructos de la felicidad laboral, se hace necesario describir las variables de la felicidad laboral, que se explican a continuación:

TABLA 11: VARIABLES DE LA FELICIDAD LABORAL

<div> <div>Autores</div> <div>Variables</div> </div>	Seligman (2002)	Garzón (2017)	Fisher (2010)	Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017)	Peter Warr (2013)
Bienestar subjetivo	Rango fijo	Alegría, el entusiasmo, el afecto y la Felicidad.	Genética	-	Nivel de bienestar en situaciones de exigencia moderada. Es elevada en aquellas personas con menor capacidad, mientras que los que son más capaces podrán afrontar más demandas sin ver afectada su felicidad.
Satisfacción laboral	Relación satisfactoria y de pasión con el trabajo independiente del dinero y los ascensos.	Reacción afectiva del empleado frente a un trabajo.	Actitud con componentes cognitivos y afectivos; es el estado emocional positivo que resulta de la valoración propia de las experiencias del trabajo.	Lugar de trabajo: nivel de participación o alienación con el trabajo, relación con el trabajo y condiciones propias del mismo.	Deriva de diversos pasos individuales de procesamiento de la información, el reconocimiento y evaluación de las características de trabajo, la memoria y la recuperación, la agregación de elementos y la expresión de sentimientos.
Compromiso organizacional	Compromiso apasionado con el trabajo por el mismo	Deseo de entregarse con esfuerzo por ella y un gran deseo de	Identificación personal con los objetivos y valores de la	Valores personales involucrados con la actividad laboral.	

Variables	Autores				
	Seligman (2002)	Garzón (2017)	Fisher (2010)	Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017)	Peter Warr (2013)
		mantenerse como miembro de ésta.	organización y ser afectivamente unido a la organización, que se divide en afectivo, continuación y normativos.		-
Implicación laboral	Trabajo se convierte en vocación y existe un sentimiento de contribuir a un bien general.	Supone que está satisfecha y se entregada a su trabajo.	Estado de acoplamiento con el puesto de trabajo, identificación con el trabajo, elemento central de la identidad propia.	Propósito más allá de un salario	-
Compromiso individual	Fluidez con el empleo, sentirse totalmente a gusto. Se logra cuando los desafíos encajan con las habilidades de la persona.	Comportamiento mediante el que las personas se entregan o no a su trabajo	Sentimiento de atención, conexión, integración y enfoque con su trabajo.	Conexión, alegría, fluidez por medio de la creatividad e innovación.	Correlación entre autonomía y satisfacción que depende del nivel de autoritarismo y preferencia por la independencia de los trabajadores.
Prosperidad y vigor	Practica de fortalezas y virtudes que generan gratificación	Sentimientos de vitalidad y energía unidos al progreso mediante el aprendizaje.	Sensación de vitalidad y energía, autorrealización en el trabajo.	Energías positivas y gratificación.	Características relevantes de un trabajo y la satisfacción laboral. Son mayores para las personas con una elevada “necesidad de autorrealización”

<div> <div>Autores</div> <div>Variables</div> </div>	Seligman (2002)	Garzón (2017)	Fisher (2010)	Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017)	Peter Warr (2013)
Afecto en el trabajo	Emociones positivas en el trabajo.	Hedónica (con mayor peso) y “arousal” o “activation” con un sentido más transitorio	Estados de ánimo o emociones en el trabajo.	Emociones positivas	-
Motivación intrínseca	Disfrute de la tarea.	-	Disfrute de la tarea, autodeterminación en el trabajo.	-	Valor de una característica concreta del trabajo
Sentido y significado	sentido de la vida y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo	-	-	Búsqueda de un propósito más elevado en el trabajo.	Para el autor cada persona tiene un sentido individual, y a la fecha, no se ha logrado identificar un significado común.

Fuente: elaborado por las autoras con base a Seligman (2002), Garzón (2017), Fisher (2010), Kamel, Martins, Pessanha y Andrade (2017) y Peter Warr (2013)

El anterior cuadro nos describe las diferentes variables que podemos encontrar según la literatura, en donde el bienestar subjetivo, satisfacción laboral, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual, prosperidad y vigor y afecto en el trabajo son el común denominador en los autores estudiados; tal vez porque estas variables en conjunto reúnen la fórmula de la felicidad descrita por Seligman (2002) "... F: R+C +V en la que F es su nivel de felicidad duradera, R su rango fijo, C las circunstancias de la vida y V los factores que dependen de su voluntad..." (p.79), donde el componente genético o rango fijo lo abarcamos en el bienestar subjetivo; las circunstancias de la vida, en este caso del trabajo las brindan cada una de las organizaciones desde sus diferentes culturas, y los factores que dependen de su voluntad se encuentran enmarcados en la satisfacción laboral, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual, prosperidad y vigor y afecto en el trabajo, dependiendo del grado de acoplamiento de sus virtudes características con el trabajo, con los objetivos y cultura organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior y partiendo de la premisa de que no existe una definición única de felicidad laboral, por ser un tema muy amplio que se puede abordar desde diferentes aspectos según la perspectiva, para efectos de esta investigación se realizara un enfoque en las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral.

De igual modo, con el fin de clarificar el concepto de felicidad laboral podemos encontrar un caso real de una empresa que le apuesta a la felicidad laboral, este es el caso de R en España; Según Simón, C. (2011) R es una organización catalogada como diferente, salida de los parámetros normales en los que se mueven las empresas, alcanzando proyectos ambiciosos y codeándose con grandes empresas de la industria de telecomunicaciones, obteniendo excelentes resultados financieros; fue calificada en el 2006 como una de las mejores empresas para trabajar en España, basando su marca en un conjunto de valores transmitidos a sus clientes...(p.2); así pues los empleados de R constituyen la carta de presentación de la empresa, logrando excelentes resultados.

Ahora bien, como lo mencionamos anteriormente para lograr la felicidad laboral se debe invertir en el capital humano de las organizaciones; en R los líderes afirman:

“dedicamos una gran cantidad de tiempo a la mejora continua en la gestión de personas. Estamos en un sector en el que competimos con grandes multinacionales a la hora de atraer y retener talento. Esto nos obliga a dotar nuestra marca como empleador de unos atributos diferenciales, que sea atractiva y donde los mejores quieran desarrollar su talento, afirma Santiago Vázquez director de personas de R” (Simón, C, 2011, p.3); con base en esto se evidencia claramente que el talento humano es la base y el motor de la misma, las personas constituyen una pieza fundamental de la empresa y por esta razón le apuestan al bienestar y sobre todo a la felicidad laboral de sus empleados.

De este modo surge el interrogante de como R logro los resultados anteriormente descritos, Según Simón. (2011) R tiene un departamento encargado de la gestión del talento humano de la organización, este departamento es llamado área de gestión de personas, su director desarrolló un modelo de felicidad en el trabajo para R, en base al libro la auténtica felicidad y la teoría de las fortalezas del psicólogo Martin Seligman; el modelo de Felicidad de R se articula en base a: ser positivo, ser flexible, confiar, encontrar el significado, comprometerse, disfrutar y aprender (p.7); a continuación se presenta el modelo de felicidad de R:

3 FIGURA: MODELO DE FELICIDAD EN R



Fuente: Tomado de ¿Felicidad en el trabajo? R y la organización del siglo XXI (p.12), por Simon, C. (2011)

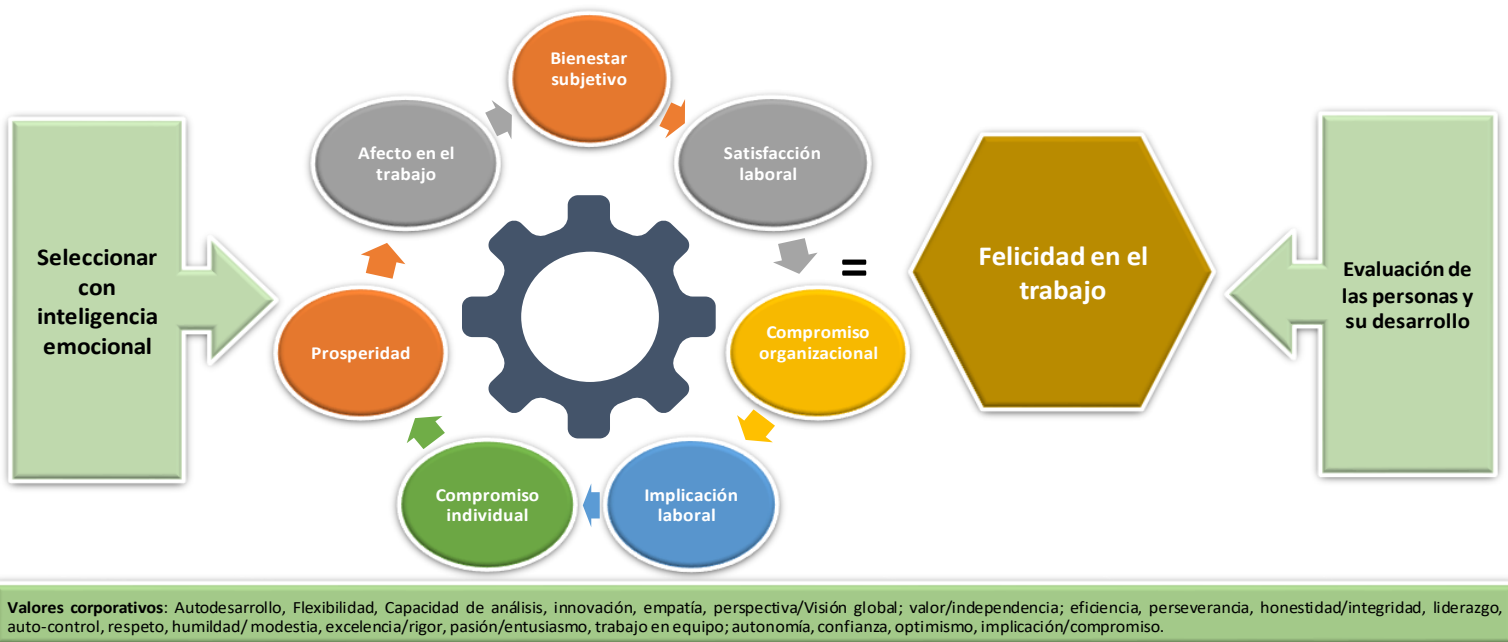
El modelo de la felicidad de R tiene contenidos algunos constructos tratados anteriormente, esto es porque, aunque se encuentren definiciones y constructos en la literatura se hace necesario ajustar la misma a las particularidades que vive la organización para logara los resultados deseados.

Lo anterior es un claro ejemplo del que gestionar la felicidad en las organizaciones retribuye no solo a las personas que trabajan en ella, sino también a las empresas, “...Sin duda la diferencia tiene que ser el factor humano...Santiago Vázquez” (Simón, C. 2011, p.4), de acuerdo a esto, no cabe duda de que potencializar a las personas fue un factor clave para R, el buscar organizaciones felices constituye un gana – gana para las partes interesadas de las mismas, más aun en un mundo cada vez más globalizado y competitivo.

Finalmente nos encontramos con el modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017), que ha sido anteriormente validado en organizaciones, pero no se cuenta con información o publicaciones de las mismas por temas contractuales de las consultorías en las que se ha desarrollado.

4 FIGURA: MODELO DE GESTIÓN DE LA FELICIDAD

Modelo Gestión de la felicidad



Fuente: Elaborado por Garzón (2017) con base en: Diener et al. (1999).; Locke (1976); Cranny et al. (1992) George y Jones, (1997).; Porter et al., (1974); Mathieu y Zajac, (1990); Pittinsky y Shih, (2004). Mowday et al., (1979); Allen y Meyer (1991).; Cohen, (1995); Chay y Aryee, (1999); Weissenberg y Gruenfeld (1968).; Macey y Schneider (2008); Kahn, (1990); Schaufeli et al. (2002).; Spreitzer et al., (2005).; Ones y Viswesvaran, (1996).

El modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017) se encuentra fundamentado en lo que constituye la esencia de la felicidad laboral según la literatura de la misma, por esta razón esta investigación está fundamentada en dos variables del modelo. Con respecto a la aplicación del modelo, Garzón (2017) afirma: Para poner en marcha el modelo es necesario enfocar estrategias al lado humano de las personas, reforzar las emociones positivas (desde los niveles altos hasta los operativos) a fin de lograr la satisfacción plena, convirtiendo al área de Recursos Humanos, o gestión humana en la Gerencia de Felicidad cuya misión sea asegurar altos estándares de satisfacción y calidad de vida laboral, potenciando la felicidad en el trabajo y en los colaboradores, elemento que trasciende impactando de manera positiva en sus grupos de interés, buscando nuevas formas de liberar el potencial de sus colaboradores que les permitan su desarrollo personal y profesional, lo cual genera los correspondientes beneficios para el negocio, respetando la gama de habilidades, experiencias y perspectivas que la gente tiene que ofrecer y combinarlas de forma creativa dando lugar a un equipo ganador.

De acuerdo a lo anterior la aplicación de este modelo requiere un alto compromiso de los líderes organizacionales y sus empleados para lograr convertir las áreas de recursos humanos en gerencias de la felicidad, no es una tarea sencilla, pero el objetivo final justifica los esfuerzos de deba hacer la organización por alcanzarlos.

Con base al modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017) y para efectos de esta investigación se validarán las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral; por lo cual el modelo aplicado en la empresa exportadora de aguacate es el que se describe en la siguiente gráfica:

5 FIGURA: MODELO GESTIÓN DE LA FELICIDAD APLICADO A LA EMPRESA EXPORTADORA DE AGUACATE

Modelo gestión de la felicidad aplicado a la empresa AVOFRUIT



Fuente: elaborado por las investigadoras con base al modelo de gestión de la felicidad de Garzón 2017

2.5. VARIABLES DEL MODELO

2.5.1 BIENESTAR SUBJETIVO

2.5.1.1. Concepto

Una vez definida la felicidad y felicidad laboral, se hace necesario desglosar las variables que serán aplicadas en el modelo de felicidad laboral en la empresa exportadora de aguacate, una de ellas es el bienestar subjetivo; el bienestar ha sido considerado por la literatura como una de las variables más importantes de la felicidad y ha sido estudiada a lo largo de los años desde dos perspectivas, “... una relacionada fundamentalmente con la felicidad, denominada bienestar hedónico o bienestar subjetivo, y otra, ligada al desarrollo del potencial humano, conocida como bienestar eudamónico o bienestar psicológico...” (Ryan Deci, 2001), (Pérez M, 2013, p.4); la perspectiva eudamónica se centra en vivir bien psicológicamente y alcanzar las ideas o metas que le dan sentido a la vida; por otra parte el bienestar subjetivo es parte del objeto de estudio de esta investigación y sus definiciones se enuncian en la siguiente tabla:

TABLA 12: DEFINICIONES BIENESTAR SUBJETIVO

Definición	Autor
Alegría, el entusiasmo, el afecto y la Felicidad.	Garzón (2017) con base en: Diener et al. (1999).; Locke (1976); Cranny et al. (1992) George y Jones, (1997).; Porter et al., (1974); Mathieu y Zajac, (1990); Pittinsky y Shih, (2004). Mowday et al., (1979); Allen y Meyer (1991).; Cohen, (1995); Chay y; Aryee, (1999);Weissenberg y; Gruenfeld (1968).; Macey y Schneider (2008); Kahn, (1990); Schaufeli et al. (2002).; Spreitzer et al., (2005).; Ones y Viswesvaran, (1996).
El bienestar subjetivo se refiere a lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia.	Cuadra y Florenzano (2003)
Perspectiva hedonista, que se centra en la experiencia de satisfacción con la vida propia (factor cognitivo), nivel elevado de afecto positivo y nivel bajo de afecto negativo (factores afectivos).	García- Alandete (2014)
Satisfacción con la vida o componente cognitivo y balance emocional o componente afectivo intrínsecamente ligado a los valores de cada cultura individualista o colectivista.	Carballeira, González y Marrero (2015)
“balance afectivo, que se obtiene restando la frecuencia de emociones positivas y la frecuencia de emociones negativas, y la satisfacción vital percibida (Diener ,2000)” (Pérez, Ayllón , 2013,	(Diener, 2000) (Pérez Millares , 2013, p.5)

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2017), Cuadra y Florenzano (2003), García- Alandete (2014), Carballeira, González y Marrero (2015), Pérez Millares (2013)

De la anterior tabla podemos inferir que los autores estudiados parecen inclinarse por la misma línea de definición, es decir que probablemente se pueda proponer una definición única o similar con base en los elementos que mencionan cada uno de los autores, donde el bienestar subjetivo es para efectos de esta investigación “...lo que las personas piensan y

sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia...” (Cuadra y Florenzano , 2003, p.85); partiendo de esto estudiaremos las dimensiones del bienestar subjetivo descritos a continuación.

2.5.1.2.Dimensiones del bienestar subjetivo

TABLA 13: DIMENSIONES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Autores Dimensiones	Cuadra y Florenzano (2003)	García- Alandete (2014)	Carballeira, González y Marrero (2015)	Pérez Millares (2013)
Centrada en los aspectos afectivos emocionales	Estados de ánimo del sujeto	Emociones positivas experimentadas.	Balance emocional, o componente afectivo, emociones positivas y negativas.	Afecto positivo y ausencia de negativo, componente afectivo
Centrada en los aspectos cognoscitivos - valorativos	Evaluación de satisfacción que hace el sujeto de su propia vida.	Evaluación del propio individuo.	satisfacción con la vida, o componente cognitivo; valoración entre aspiraciones personales y logros	Percepción de la satisfacción vital, componente cognitivo
Aspectos genéticos	Personalidad del individuo, conductas probables, determinado por herencia y experiencias tempranas.	-	-	-
Optimismo	Actitud positiva hacia el futuro	Competencia personal para adaptarse a las circunstancias mediante un proceso de identificación, evaluación y gestión de emociones, relacionada con la esperanza, felicidad y sentido de la vida.	-	-

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón (2017), Cuadra y Florenzano (2003), García- Alandete (2014), Carballeira, González y Marrero (2015), Pérez (2013)

Según la anterior tabla podríamos encontrar 4 dimensiones centradas en los aspectos afectivos emocionales, en los aspectos cognoscitivos – valorativos, en aspectos genéticos y optimismo del individuo; los cuatro autores estudiados se orientan en que el bienestar subjetivo está dividido en dos dimensiones, una centrada en los aspectos afectivos y otro en los aspectos cognoscitivos, por ello esta investigación se basará en estas dos dimensiones; donde el aspecto afectivo abarcará no solo los estados de ánimo y emociones afectivas positivas (alegría, felicidad, euforia, éxtasis, placer, diversión, entre otras) y negativas (tristeza, rabia, enojo, desacuerdo, desilusión, entre otras), sino esa parte genética y hereditaria, que explica de alguna manera las emociones positivas o negativas del presente como lo manifiesta Seligman (2002) “...heredamos un timonel que nos conduce hacia un nivel específico de felicidad o tristeza...”(p.82).

Por otra parte, la dimensión cognoscitiva será entendida como la valoración que realiza el individuo de su vida a partir de la brecha que genera el lugar donde quisiera estar (metas, aspiraciones, logros) y el lugar donde se encuentra en el momento actual. De igual forma se hace necesario realizar una pequeña revisión bibliográfica de algunos modelos teóricos que respaldan el bienestar subjetivo, ellos se presentan en la siguiente tabla:

2.5.1.3. Modelos teóricos del bienestar subjetivo

TABLA 14: MODELOS TEÓRICOS DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Modelos Teóricos	Autor
Teoría de la autodeterminación (SDT, self – determination theory), las personas pueden ser proactivas y comprometidas o inactivas y alienadas dependiendo en un gran porcentaje de las condiciones sociales en las que desarrollan y funcionan.	Ryan Deci (2000)
Modelo multidimensional del BS, basado en 6 factores: auto aceptación, crecimiento personal, propósitos de vida, relaciones positivas con otros, dominio medio ambiental y autonomía.	Ryff y Keyes (1995)
Modelo de acercamiento a la meta, plantea que los marcadores de bienestar varían en los individuos dependiendo de las metas emparejándolas con los recursos económicos que tienen.	Brunstein 1993; Cantor y cols. 1991; Diener y Fujita 1995; Emmons 1986; Harlow y Cantor 1996; Palys y Little 1983; Sanderson y Cantor 1997 (Oishi, 2000).
Teoría de flujo, el bienestar está en la actividad humana en sí y no en la satisfacción del logro de la meta final.	Csikszentmihalyi (1999)
Modelo de la inteligencia emocional como rasgo de personalidad, aptitud que forma junto con el optimismo el ámbito estado de ánimo general, y que consiste en la capacidad de disfrutar de uno mismo y de los otros, de sentirse satisfecho con la propia vida y de experimentar sentimientos positivos.	Bar-On (1997, 2000)
Teoría de la ampliación y construcción de las emociones positivas, desde el cual las experiencias emocionales positivas tienen un efecto acumulativo con el tiempo tiempo, ampliando el repertorio de pensamientos y acciones, y contribuyendo al desarrollo de recursos adaptativos que se ve traducido en bienestar.	Fredrickson(1998)

Fuente: Construida por las autoras con base Cuadra y Florenzano (2003), García- Alandete (2014)

Estos modelos teóricos refuerzan el bienestar subjetivo teniendo en cuenta que ambas dimensiones se ven afectadas por diferentes factores tal como sostiene Pérez (2013) como el optimismo, la personalidad, factores demográficos como sexo, edad, nivel de ingresos, nivel de educación, autoestima, sentido de autocontrol, cultura, creencias, capacidad de afrontamiento y comparación social... (p.7-10).

Estos modelos hacen en conjunto una variable compleja del bienestar subjetivo siendo un objeto importante de estudio para aquellas organizaciones que buscan aumentar los niveles de felicidad en sus empresas, entendiendo que para alcanzar este fin, se requiere mucho más que condiciones favorables para los empleados, aquí es donde las empresas deben hacer énfasis en el proceso de selección que tienen, porque en gran medida el bienestar de sus empleados en el trabajo va a depender de seleccionar con inteligencia emocional para evaluar de manera general a los posibles candidatos e identificar si son compatibles con la cultura, objetivos y valores de la organización.

2.5.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.5.2.1. Concepto

Por consiguiente, la segunda variable que profundizaremos en este modelo, hace referencia a la satisfacción laboral, siendo este un tema de variada controversia) ya que en la actualidad aún se discute un significado preciso, “ las necesidades varían de individuo a individuo y marcan diferencias en las pautas de conducta; por tanto, no hay un solo factor determinante de la satisfacción laboral, al ser ésta multidimensional y presentar varias facetas” (Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. 2012. p. 935) Sin embargo lo que sí es evidente es que una persona que no manifiesta conformidad con su trabajo presenta sentimientos negativos que pueden llegar a permear a su entorno laboral, afectando finalmente la satisfacción laboral. Por el contrario, una persona que albergue sentimientos de compromiso y afecto por su trabajo genera en su entorno satisfacción por la labor realizada.

Por lo tanto, y basados Main (2016) y ella a su vez en la teoría de Herzberg (1959) en la cual se plantean dos factores motivacionales, es importante tener en cuenta que en primer lugar los componentes *higiénicos o extrínsecos*, son aquellos que se relacionan con el contexto, ejemplo: El salario, las políticas de la compañía, la supervisión, las relaciones humanas, las condiciones físicas de trabajo o la seguridad en el puesto, en general todo el contexto físico en el que se encuentran ubicada la organización.

Por otro lado, los factores de *crecimiento o intrínsecos*, hacen referencia a todo lo relacionado con el ser interno, al contenido mismo de la tarea, posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento, responsabilidad, participación, innovación, autonomía, entre otros. Así pues, se debe tener en cuenta que cuando los factores extrínsecos no son satisfechos, producen efectos negativos en el trabajo, sin embargo, cuando las compañías aseguran su satisfacción, tampoco significa garantía que el trabajador se sienta satisfecho con su labor, en cambio cuando las empresas se centran en desarrollar los factores intrínsecos de cada persona, estos son inciden directamente en la motivación individual, y

hacen que estos se esfuercen por tener satisfacción en el trabajo, su entorno y en la vida en general. (pag. 2)

A continuación, se relacionan algunas de las definiciones de satisfacción laboral consultadas:

TABLA 15: DEFINICIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Definición	Autor
Desde la óptica afectiva: sentimiento positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y en el ámbito de una organización que le resulta atractiva	Salessi, S., & Omar, A. (2016) con base en Judge & Klinger (2008).
Desde la óptica cognitiva, se la ha concebido como una evaluación objetiva, o un juicio mensurable acerca del propio trabajo	Salessi, S., & Omar, A. (2016) con base en Weiss (2002).
En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación	Salessi, S., & Omar, A. (2016) con base en Harpaz,(1983).
“actitud general del individuo hacia su trabajo”. En el que las actitudes tienen 3 componentes: el afectivo (parte emocional o sentimental de la actitud), Cognitivo (Opinión o creencias de la actitud) y Conductual (Intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo).	Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012). Con base en Robbins (2004)
El concepto de satisfacción laboral está definido de forma imprecisa y no es una medida de calidad de los trabajos, sino una comparación subjetiva de dichos trabajos por parte de los trabajadores	Alonso Martín, P. (2008).
Actitud generalizada ante el trabajo	Alonso Martín, P. (2008). Con base en Arnold, Robertson y Cooper, 1991; Beer, 1964; Bravo, 1992; Griffin y Bateman, 1986; Harpaz, 1983; Peiró, 1984; Salancik y Pfeffer, 1977).
“conjunto de respuestas cognitivas y afectivas frente a la situación laboral”	Salessi, S. (2014) con base en (Dalal, 2013, p. 342),

Definición	Autor
La satisfacción laboral es uno de los tópicos que mayor interés concita entre los psicólogos organizacionales contemporáneos motivados, quizás, por las numerosas evidencias empíricas que demuestran que la productividad y el desempeño laboral están íntimamente relacionados con la satisfacción del empleado	Salessi, S. (2014) con base en .Böckerman & Ilmakunnas, 2012; Rehman & Waheed, 2011).

Fuente: Construida por las autoras con base en el (al) trabajo elaborado por Garzón (2017), Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012), Main (2016), Alonso Martín, P. (2008), Salessi, S. (2014).

Por lo anterior la posición que adoptan las autoras, es la de Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012) y es que en definitiva la satisfacción laboral es la “actitud general del individuo hacia su trabajo” (p. 960). Y que por ende basados en tres 3 componentes, afectivo, cognitivo y conductual, y partiendo del hecho que una compañía, desee desarrollar estrategias de satisfacción laboral, es necesario que se aborde desde cada aspecto por tanto se resaltan a continuación las siguientes variables:

2.5.2.2.Dimensiones de la satisfacción laboral

TABLA 16: DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Autores Dimensiones	Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012).	Main (2016)	Alonso Martín, P. (2008).	Salessi, S. (2014).
Actitud	Una persona satisfecha con el trabajo, tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas	Se da en función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra. Está asociada a los sentimientos y creencias que inciden sobre la forma en que los empleados perciben su trabajo	Sentimientos que determinados en un ámbito organizacional, influyen en sus decisiones y hacia todo lo que ella signifique	Facetas del constructo, tendencia que atraviesa la actualidad y se perfila como muy prometedora.
Planes de compañía	El recurso humano debe ser el foco de interés y preocupación de los directivos para encontrar la manera de aumentar su desempeño y satisfacción en el trabajo	Grado en que la dirección apoya a los empleados y los anima a apoyarse unos a otros	Estrategia para conseguir un cambio planificado y una mejora organizacional	La nueva realidad organizacional impone dos exigencias fundamentales. Por un lado, incorporar personal calificado para realizar con eficacia y eficiencia las tareas asignadas. Por el otro, disponer de miembros altamente motivados y satisfechos, en aras de lograr su visión, su misión y sus propósitos.
Claridad y autonomía en las tareas	Proceso dinámico e irreversible, intencional, complejo, mediante el cual intercambiamos e interpretamos mensajes significativos en un contexto determinado	Organización de las actividades en un día de trabajo, contenido de su tarea, deseos, expectativas con respecto la organización de su trabajo	Organización descentralizada con una buena estructura horizontal y cierto grado de autonomía.	-

Superiores, autoridad y gerencia	Proceso mediante el cual un individuo con conocimientos y experiencia superior, asume la responsabilidad de dirigir a otros, para obtener con ellos resultados que les son comunes y de interés; en el que la supervisión está relacionado con el liderazgo y es usado para influir en los empleados.	-	Dirección con competencia y preparación, además de establecimiento de un sistema de comunicación vertical que sea fluido, empático y bidireccional	Líder transformador y carismático, que valora las contribuciones, incentiva el buen comportamiento y atiende las necesidades.
Relaciones humanas con compañeros y relaciones sociales	Comportamiento de las personas en el contexto de las empresas, ya que su desempeño es fundamental para el logro de los objetivos.	Se integra con las variables implicación, cohesión y apoyo, que evalúan el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo	.	Empleados que desarrollan actitudes laborales más positivas, que mejoran el rendimiento de manera significativa.
Condiciones de trabajo		Distribución de las horas y días de trabajo, repercusiones físicas y sociales del horario de trabajo, pausa, descanso y tiempo libre	Constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde intervienen el recurso humano	Percepciones de justicia distributiva están fuertemente relacionadas a la satisfacción con el salario.
Desarrollo personal		Cada persona manifiesta diferentes intereses, valores y expectativas que hacen de su situación una realidad única		A nivel personal, se ha observado que la satisfacción laboral suele irradiarse a través de una suerte de efecto “contagio” a otros dominios vitales generando satisfacción con la familia y con la vida en general

Fuente: Construida por las autoras con base al trabajo elaborado por Garzón

(2017), Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012), Main (2016), Alonso Martín, P. (2008), Salessi, S. (2014).

Por lo tanto, en conclusión, en pro de generación de satisfacción laboral, es importante tener la potencialización de los factores intrínsecos o higiénicos de las personas, ya que, en este sentido, cuando se cuenta con personal satisfecho, anima directamente a la organización, personas dispuestas a actuar con motivación y en el sentido de orientación al logro. Así pues, teniendo en cuenta la autora Salessi, S. (2014). "al aumentar la satisfacción se incrementan las probabilidades de que los empleados se involucren en actuaciones benéficas para la organización (p, 11). Se convierte en realidad que dicha variable es un buen predictor/ componente para la felicidad general en el trabajo.

Para lo cual se tendrán en cuenta las dimensiones: actitud, planes de compañía, claridad y autonomía en las tareas superiores, autoridad y gerencia, relaciones humanas con compañeros y relaciones sociales, condiciones de trabajo; y desarrollo personal.

2.6. MARCO SITUACIONAL

Basados en la documentación que proporciono la empresa exportadora de aguacate, Grupo Cartama, Avofruit S.A.S con base en su (“planeación estratégica”, (2017) se relacionan a continuación aspectos que nos ubicaran en el contexto empresarial:

2.6.1. Reseña Histórica

En el año 2000 un grupo de empresarios antioqueños le apostó al sueño de producir y exportar Aguacate Hass de gran calidad, así nace el grupo “empresa exportadora de aguacate”. Inicialmente contaba con un campo de cultivo en el municipio de Rionegro, Antioquia, desde donde se comercializaba el producto a importantes cadenas de supermercados locales.

Con el paso de los años lograron consolidarse y que los frutos fueran calificados con los mejores registros internacionales, garantizando su calidad y promoviendo su distribución en el mercado local (BPA) y mundial (Global GAP).

2.6.2. Hitos empresariales

2000: nace “empresa exportadora de aguacate”.

2007: ampliaron hectáreas de cultivo en el municipio de Amagá, Antioquia.

2012: llegaron al departamento de Caldas, donde comenzaron a cultivar en tierras del municipio de Anserma.

2014: comenzaron a trabajar en el departamento de Risaralda, en un cultivo ubicado en el municipio de Quinchía.

2015: continuaron creciendo en el Eje Cafetero, esta vez en Guática, Risaralda.

2015: construyeron y se inició con la operación propia en planta de empaque, localizada en la ciudad de Pereira, Risaralda.

2016: la multinacional Marks and Spencer les otorga el Growers best quality award

(reconocimiento a productor con la mejor calidad).
2016: alcanzaron 515 hectáreas sembradas.

2.6.3. Tema dominante

“Somos especialistas en la producción y comercialización de Aguacate Hass, que crecemos en Ha sembradas con ID y excelencia técnica, ofreciendo la mejor calidad durante todo el año, soportados por el mejor equipo humano”

2.6.4. Misión

Ser la mejor alternativa de abastecimiento de Aguacate Hass para los mercados nacionales e internacionales, a través de una gestión sustentable, de calidad y en armonía con el entorno. Nos basamos en relaciones de confianza, respeto y transparencia con todos nuestros grupos de interés.

2.6.5. Visión

Ser el productor y distribuidor de Aguacate Hass líder en el mercado. Responder siempre de manera eficiente y competitiva a los continuos retos del mercado nacional e internacional, conservando nuestra filosofía empresarial de compromiso con trabajadores, proveedores, clientes, productores y la comunidad, en armonía con el medio ambiente.

2.6.6. Principios

Ética

Integridad

2.6.7. Valores

Respeto: Valoramos a las personas, las comunidades y los territorios con los que interactuamos y que son el corazón de nuestros procesos.

Compromiso: Somos conscientes de la importancia que tiene cumplir con nuestra misión empresarial para el desarrollo del país, nuestra organización y nuestra gente.

Honestidad: Somos justos, rectos, íntegros y razonables, en nuestra manera de pensar y actuar.

Responsabilidad: Tomamos decisiones de manera consciente y nos hacemos cargo de las consecuencias de nuestras acciones.

Pasión por lo que hacemos: Es un sentimiento que nos mantiene motivados y nos lleva trabajar vehementemente por alcanzar nuestros objetivos.

2.6.8. Política de gestión y calidad integrada

En el Grupo “empresa exportadora de aguacate” estamos comprometidos con una Política de Gestión y Calidad Integrada que incluye los siguientes sistemas:

- **Política de Calidad:**

Satisfacer a nuestros clientes con un producto de excelente calidad que cumpla con sus especificaciones y un servicio de alto valor percibido, a través de la integración de los procesos y el mejoramiento continuo de los mismos y con el apoyo de personas competentes, comprometidas y en permanente desarrollo.

- **Política de Seguridad y Salud en el trabajo:**

Fomentar una cultura de prevención y control en todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, desarrollando actividades tendientes a preservar la salud individual y colectiva y brindando un mejor entorno laboral.

- **Política de Riesgos:**

Identificar y administrar los riesgos asociados a las actividades del Grupo “empresa exportadora de aguacate”, buscando la reducción o transferencia de éstos.

- **Política de lavado de activos y financiación del terrorismo:**

Implementar buenas prácticas y controles para reducir la posibilidad de que las Compañías del Grupo “empresa exportadora de aguacate”, en el desarrollo de sus operaciones, sean utilizadas, directa o indirectamente, como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades ilícitas, garantizando así la seguridad en la cadena de suministro.

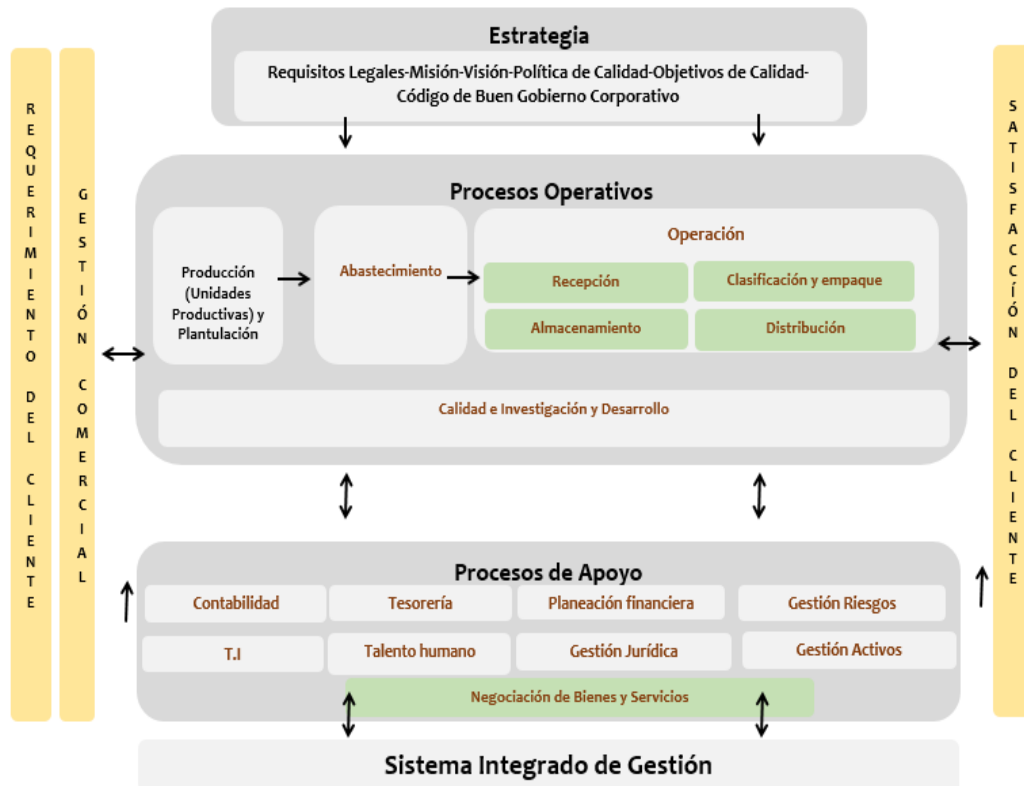
- **Política de Responsabilidad Social Empresarial:**

Compromiso voluntario de Grupo “empresa exportadora de aguacate” y sus colaboradores para contribuir con el desarrollo humano integral de nuestros grupos de interés (accionistas, colaboradores, proveedores, clientes, consumidores, terceros, comunidad y Estado), generando crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental.

Grupo Cartama, Avofruit S.A.S (2017), www.cartama.com.co, Medellín – Colombia, extraído de <http://cartama.com.co/cartama/1/cod5/>

2.6.9. Mapa de procesos

6 FIGURA: MAPA DE PROCESOS EMPRESA EXPORTADORA DE AGUACATE



Fuente: Empresa exportadora de aguacate (2017), planeación estratégica

Cuenta con un equipo humano altamente cualificado, que desarrolla su labor con compromiso y entrega. Los procesos se desarrollan en un ambiente de respeto, armonía, eficiencia y dignificación laboral, lo cual facilita el logro de objetivos. Más de 130 familias de diferentes zonas del país se benefician directa e indirectamente con la operación, lo que hace que la propuesta de medir la felicidad laboral, sea un reto más para la compañía.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

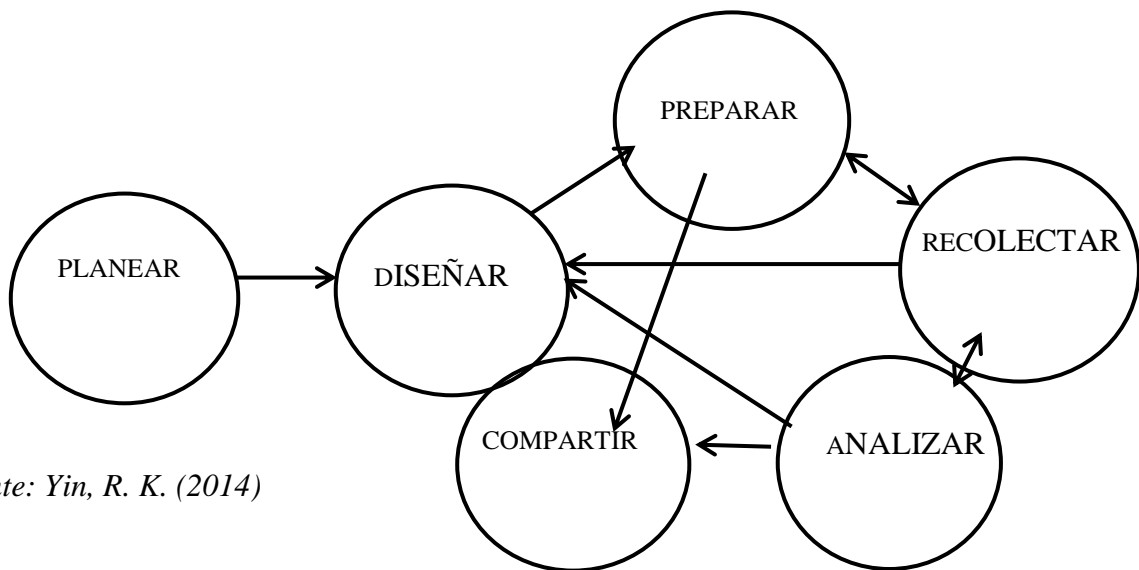
3. METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El diseño metodológico fue la manera por la cual se desarrolló el trabajo, las metodologías que se implementaron para llegar al objetivo planteado; En este caso se llevó a cabo una investigación no experimental cuantitativa con el fin de identificar y analizar las variables descritas en este documento en el numeral 3.1.4 en la empresa exportadora de aguacate en su contexto natural y determinar su influencia en la gestión de la felicidad en el trabajo de la organización.

El diseño metodológico se realizó por medio de un estudio de caso con base en los pasos establecidos por Yin que se describe a continuación

7 FIGURA: METODOLOGÍA ESTUDIO DE CASO YIN, R.K



Fuente: Yin, R. K. (2014)

3.1.1. Universo

Empleados de la empresa exportadora de aguacate del sector agroindustrial Kilometro 11 vía Cerritos – Pereira planta empacadora y Cr. 33 N°7-41 of. 402 Medellín, Antioquia, sede administrativa.

3.1.2. Población o muestra

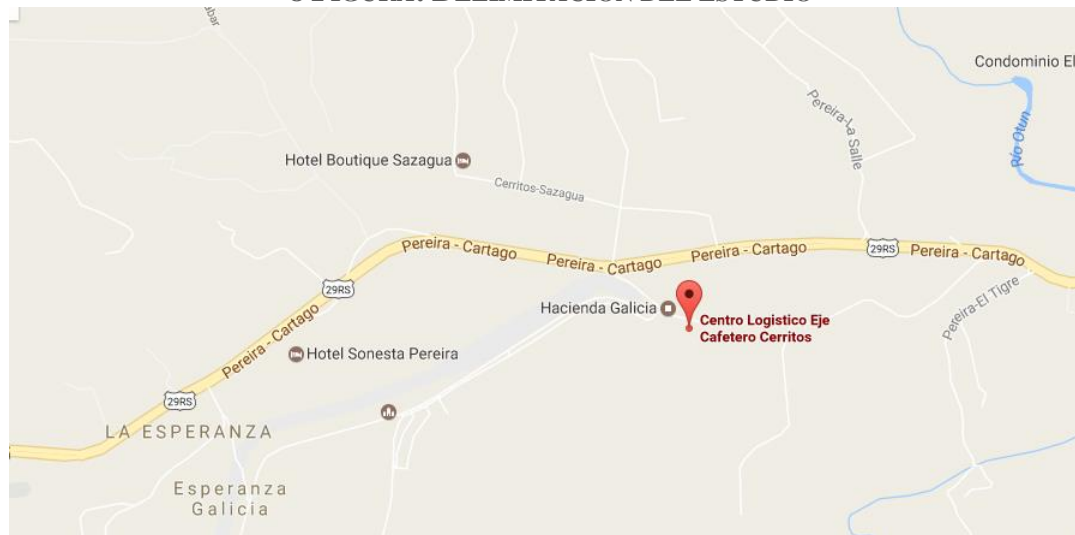
La empresa exportadora de aguacate del sector agroindustrial en su planta del Kilómetro 11 vía Cerritos – Pereira y su sede administrativa de la Cr. 33 N°7-41 of. 402 Medellín, Antioquia, tiene en total 87 empleados, para el estudio se tomó una muestra de 73 colaboradores, que a la fecha tenían una antigüedad de más de tres meses en la organización.

3.1.3. Delimitación del estudio

3.1.3.1. Espacial

La planta empacadora de aguacate Kilómetro 11 vía Cerritos – Pereira y la sede administrativa de la Cr. 33 N°7-41 of. 402 Medellín, Antioquia.

8 FIGURA: DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO



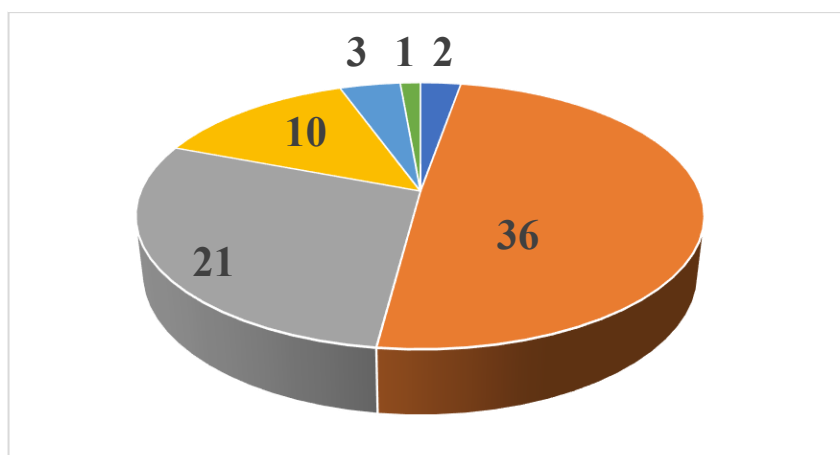
Nota: tomado de google maps (2017)

El estudio será realizado en la planta empacadora de aguacate, ubicada en el Centro Logístico del Eje Cafetero, ubicado en el sector Galicia, el cual se encuentra en construcción con capacidad instalada de 100 empresas.

3.1.3.2. Demográfico

Realizado con base en Robert Herrera, según análisis de perfil socio demográfico del año 2018:

9 FIGURA: RANGO DE EDADES

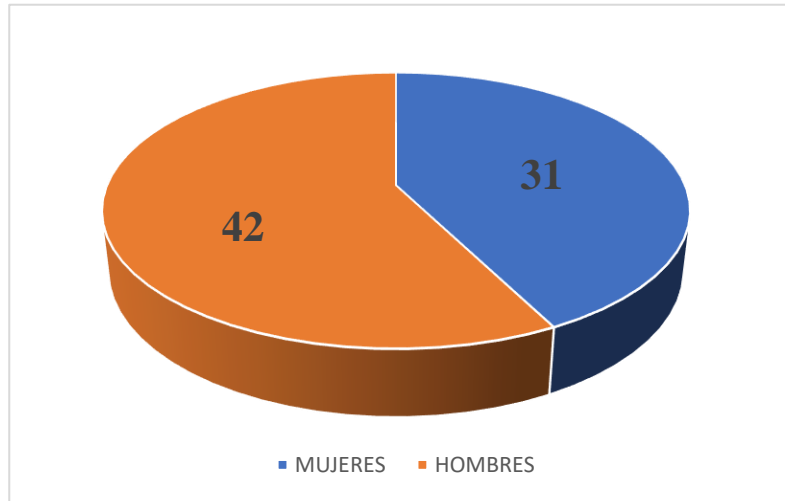


Fuente: empresa exportadora de aguacate (2018) perfil socio demográfico.

Edades medidas en intervalos de 10: 20:2; 30:36; 40:21; 50:10; 60:3; 70:1

La población a la que va dirigida el estudio es un público joven, ya que el 49 % están entre las edades de 20 y 30 años, al igual que el 28% se encuentran entre los 40 y 50 años, lo que expresa una fuerza laborar joven y comprometida con los cambios.

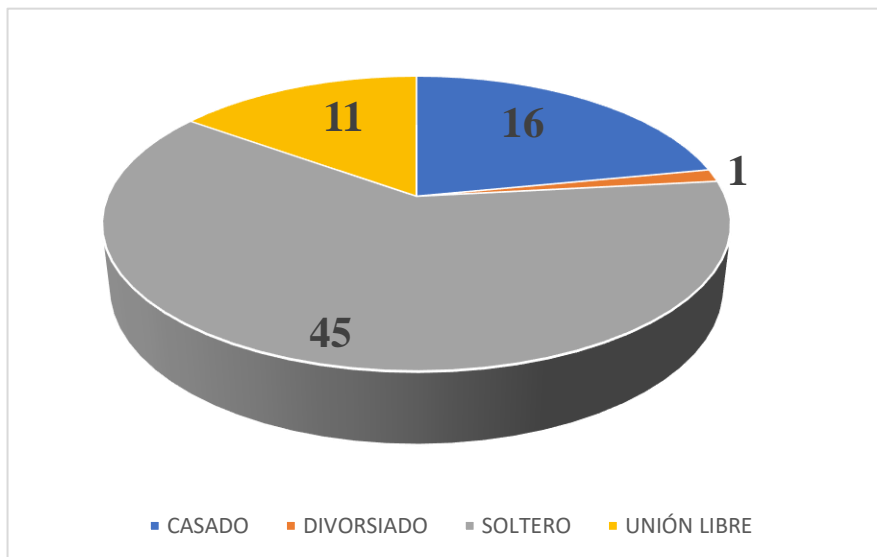
10 FIGURA: SEXO



Fuente: empresa exportadora de aguacate (2018) perfil socio demográfico.

El sexo de los empleados tiende a ser equitativo ya que solo el 8% de hombres hacen la diferencia.

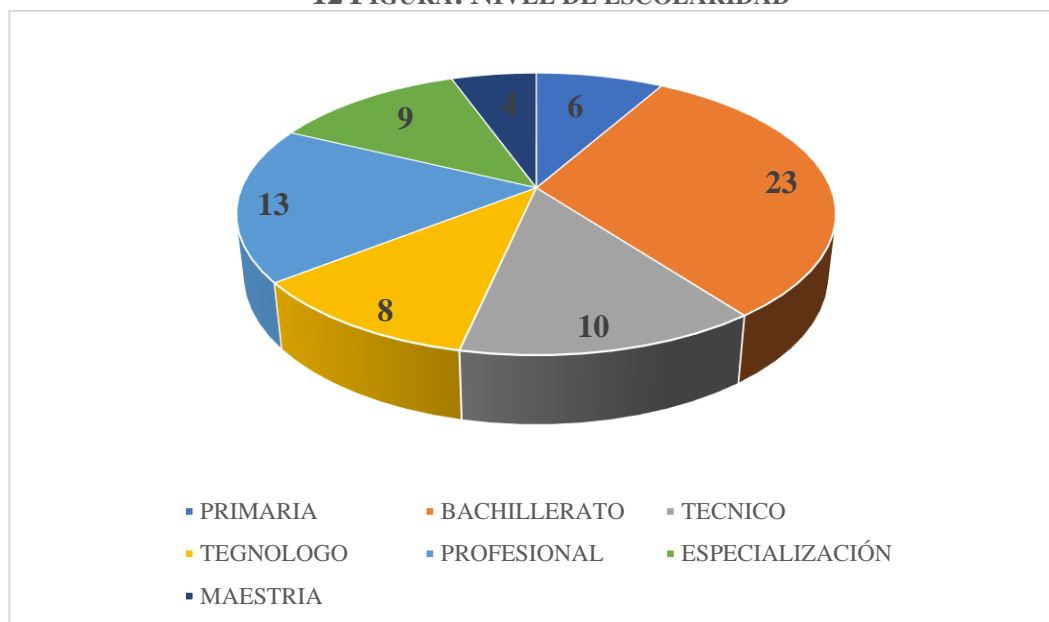
11 FIGURA: ESTADO CIVIL



Fuente: empresa exportadora de aguacate (2018) perfil socio demográfico.

El 62% de los empleados manifiestan ser solteros por lo que lo que intuye que la disponibilidad será apropiada para la realización del estudio.

12 FIGURA: NIVEL DE ESCOLARIDAD



Fuente: empresa exportadora de aguacate (2018) perfil socio demográfico.

El 46 % de los empleados de la empresa tienen estudios universitarios lo que demuestra que es una empresa con una población interesada por aprender y desarrollar sus conocimientos, mientras que el 54% de la empresa posee estudios de la básica, por lo que se puede concluir que la compañía debe potencializar internamente su recurso humano.

3.1.3.3. Temporal

Un año (1), a partir del momento de las conceptualizaciones y aprobación del anteproyecto.

3.1.4. Variables e indicadores

El modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017), se encuentra definido por 9 variables; para cuestiones académicas de este proyecto de investigación se tendrán en consideración las siguientes variables:

TABLA 17: VARIABLES Y DESCRIPTORES

Variable	Descriptores
Bienestar subjetivo	Alegría, el entusiasmo, el afecto y la Felicidad.
Satisfacción laboral	Reacción afectiva del empleado frente a un trabajo.

Fuente: Investigadoras con base en Garzón (2017)

3.1.5. Instrumentos para la recolección de información

Para la recolección de información se utilizó el siguiente instrumento de tipo cuantitativo:

TABLA 18: INSTRUMENTOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Cuantitativas
Test tipo Likert

Fuente: Investigadoras

Cabe aclarar que dicho instrumento fue sujeto a juicio de expertos con el fin de medir la confiabilidad y validez.

3.2. DISEÑO Y VALIDACIÓN DE ESCALA TIPO LÍKER, PROPUESTA PARA MEDIR FELICIDAD EN EL TRABAJO EN UNA COMPAÑÍA EXPORTADORA DE AGUACATE

A continuación, se describe el proceso y los resultados obtenidos en la prueba piloto del instrumento construido y validado para cumplir el objetivo de medir la felicidad laboral, a través de una herramienta que permita conocer la percepción de los trabajadores en una empresa exportadora de aguacate, respecto a dos variables como lo son: satisfacción laboral y bienestar subjetivo del modelo de gestión de la felicidad diseñado por el doctor Manuel Alfonso Garzón Castrillón.

Se utilizó una escala de medición tipo Likert, la cual permitió establecer la pertinencia de las variables y posterior a ello se realizó un análisis para explicar la relación existente entre las dimensiones denominadas para cada una de las variables, de donde finalmente resultó el instrumento final.

3.2.1. Cuadros metodológicos de las variables

Por tanto, en primera instancia se construyó la tabla No 19, 20 y 21, Cuadros metodológicos de las variables bienestar subjetivo, satisfacción laboral y felicidad laboral, en las cuales se relaciona la definición conceptual de la variable, la definición operativa de la variable, las dimensiones, y los indicadores de estas; las afirmaciones, el número consecutivo y el orden final propuesto para la aplicación de la prueba piloto.

TABLA 19: VARIABLE DE BIENESTAR SUBJETIVO

Variable: Bienestar subjetivo				
DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE: Lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia...”		DEFINICION OPERATIVA DE LA VARIABLE: Grado en que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia		
DIMENSION	INDICADOR	AFIRMACIÓN	NO DE AFIRMACIÓN	ORDEN PARA PRUEBA PILOTO
Aspectos afectivos	Sintonizar	La organización estimula los estados de ánimo de los trabajadores	1	157
		La organización hace que los empleados experimente hechos positivos	2	2
		La organización hace que los empleados experimente hechos negativos	3	155
		Siente que la organización genera afecto por el trabajo que realizas	4	4
		La organización genera repudio por el trabajo que realizas	5	153
	Generar	La organización hace que genere estados de ánimo positivos	6	6
		La organización hace que los empleados generen estados de ánimo negativos	7	151
		Se ha estimulado a los trabajadores a sentir afecto por el trabajo	9	149
	Compartir	Hay un compromiso profundo de la organización por hacer sentir a sus trabajadores afecto en el trabajo	10	10
		Se divulgan a los empleados los éxitos de la compañía	11	147
		Se divulgan a los empleados los fracasos de la compañía	12	12
	Utilizar	La organización utiliza canales de comunicación para transmitir aspectos positivos	13	145
		Existen espacios para que los empleados desarrollen afecto por la compañía	14	14

		Existen espacios para que los empleados demuestren afecto por la compañía	15	143
Aspectos emocionales	Sintonizar	La organización transmite su emocionalidad positiva en su día a día	16	16
		La organización transmite sus emociones negativas en su día a día	17	141
		Se incentiva a los empleados a que transmitan sus sentimientos de emocionalidad positiva	18	18
		La organización incentiva a se expresen aspectos emocionales propios	19	139
	Generar	Se generan actividades de bienestar emocional en los empleados	20	20
		La organización promueve que experimenten emociones positivas	21	137
		La organización promueve que experimenten emociones negativas	22	22
	Compartir	Se fomenta que las emociones positivas se compartan entre los empleados	23	135
		La compañía permite que compartas tus emociones positivas	24	24
		La compañía permite que compartas tus emociones negativas	25	133
	Utilizar	Las emociones de los directivos son utilizadas en pro de la mejora continua y la retroalimentación del personal	26	26
		Las emociones de los directivos son utilizadas negativamente en la coordinación del personal	27	131
		Los empleados utilizan sus emociones adecuadamente en su espacio de trabajo	28	28
Aspectos cognitivos	Sintonizar	La organización hace sentir importante y satisfecho por la labor cumplida	29	129
		La organización resalta el trabajo del personal como positivo	30	30

		La organización resalta el trabajo del personal como negativo	31	127
		Se estimula el cumplimiento de logros y metas personales	32	32
		La organización resalta y valora el trabajo del personal	33	125
	Generar	Aprovecha la organización los logros personales para promover un ambiente de trabajo satisfactorio	34	34
		La organización promueve la realización personal	35	123
		La organización apoya la realización personal de sus trabajadores	36	36
	Compartir	Se utilizan los logros personales como un aspecto de bien común para la organización	37	121
		Se comparten los objetivos y metas comunes	38	38
		Se comparten logros personales, percepción de la vida, entre los empleados de organización en pro de la motivación grupal	39	119
		Se comparten logros personales entre los compañeros en pro de la motivación grupal		
		Se comparte la percepción de la vida entre los compañeros en pro de la motivación grupal		
		Los directivos comparten sus casos de éxito para motivar a los empleados a cumplir sus logros personales	40	42
	Utilizar	Se utilizan las experiencias de vida de los empleados para motivar a la autoevaluación de vida de los demás compañeros	41	115
		La organización utiliza métodos para hacer que los empleados autoevalúen como llevan su vida	42	44
		La organización utiliza métodos para hacer que los empleados proyecten su vida	43	113
		Los empleados utilizan la organización como uno de los métodos para establecer un proyecto de vida más prospero	44	46

Aspectos valorativos	Sintonizar	La vida de los empleados se encuentra sintonizada con la satisfacción que le ofrece el hecho de laborar en la organización	45	111
		La organización ofrece incentivos a quien haga su trabajo satisfactoriamente	46	48
		Es satisfactorio trabajar en la organización	47	109
	Generar	Los empleados evalúan como satisfactorio el hecho de laborar en la organización	48	50
		Su trabajo es valorado en la organización	49	107
		Se generan espacios en los que se evidencia que la organización premia y hace sentir valioso su trabajo	50	52
		Siente que es un ser valioso para la organización	51	105
	Compartir	Comparte experiencias satisfactorias con la organización	52	54
		Siente vitalidad y satisfacción cuando comparte hechos en su ambiente laboral	53	103
		La organización comparte sus satisfacciones	54	56
		La organización hace parte de su satisfacción laboral	55	101
	Utilizar	La organización utiliza métodos para hacer satisfactoria su vida laboral	56	58
		El trabajo que desempeña en su organización es una de las satisfacciones de su vida	57	99
		La organización evalúa que tan satisfactorio es su trabajo	58	60
		La organización potencializa su entorno laboral, de modo que hace la vida de sus empleados más valiosa	59	97

Fuente: Construido por las autoras

TABLA 20: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE: Satisfacción laboral				
DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE: Actitud general del individuo hacia su trabajo.		DEFINICION OPERATIVA DE LA VARIABLE: Grado en que se manifiesta la actitud general del individuo hacia su trabajo		
DIMENSION	INDICADOR	AFIRMACIONES	NO DEAFIRMACION	ORDEN PARA PRUEBA PILOTO
Afectivo	Sintonizar	Los empleados sienten afecto por la organización	60	62
		La organización se preocupa por que los empleados sientan afecto por su labor	61	95
		El afecto por el trabajo es un factor común de los trabajadores de la organización	62	64
		La estrategia organizacional, se hace con cambios planificados que contribuyen a la mejora organizacional	63	93
	Generar	Los sentimientos que la organización genera hacen que se desarrollen hechos positivos en el trabajo	64	66
		La organización influye positivamente sobre las creencias de vida de los trabajadores	65	91
		La organización genera resultados comunes y de interés para todos sus miembros	66	68
	Compartir	Los sentimientos positivos que se comparten en el entorno laboral hacen que los trabajadores sientan afecto por su trabajo	67	87
		La organización comparte experiencias prometedoras e involucra en ellas a sus trabajadores	68	70
		Los directivos comparten la satisfacción en el trabajo con sus colaboradores	69	47
		La dirección apoya a los empleados y los anima a apoyarse unos a otros	70	72
	Utilizar	La organización utiliza métodos para desarrollar afectaciones positivas en los empleados	12	49
		Cuando se utilizan actitudes positivas en los trabajadores, se generan afectos hacia el trabajo	13	74
		Cuando se utilizan actitudes negativas en el trabajo, se genera rechazo hacia el trabajo	14	51
		Los directivos utilizan métodos para aumentar el desempeño laboral en sus trabajadores	15	76

Cognitivo	Sintonizar	La organización respeta los diferentes intereses, valores y expectativas personales de cada miembro	71	53
		La vida laboral, hace que las personas entren en sintonía positiva con sus otras áreas de influencia, como familia, amigos, estudio, entre otras	72	78
		Las personas que laboran en la organización se contagian del afecto por el trabajo, hasta convertirse en un bien común.	73	55
		Cuando los empleados desarrollan actitudes laborales positivas, mejoran el rendimiento de manera significativa	74	80
	Generar	La organización genera justicia distributiva	75	57
		Los empleados que desarrollan actitudes laborales más positivas mejoran el rendimiento de manera significativa	76	82
		La organización genera espacios sociales, de descanso y tiempo libre para sus empleados	77	59
		El comportamiento de las personas está directamente relacionado con la satisfacción laboral	78	84
	Compartir	La organización tiene sus propias instalaciones de trabajo, que hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea	79	61
		Los directivos incentivan el buen comportamiento y atienden las necesidades de los empleados.	80	86
	Utilizar	La organización demuestra su implicación, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo	81	63
		La organización demuestra su apoyo, logrando que sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo	82	88
		La organización demuestra su involucramiento, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo	83	65
Conductual	Sintonizar	La organización incide en la objetividad con la que los empleados perciben su vida	84	90
		Los empleados se ven permeados de los sentimientos que la organización trasmite	85	67
		Las decisiones que la organización toma, influyen en las decisiones propias de los trabajadores	86	92
		Los empleados se sintonizan con la organización con las conductas organizacionales	87	89

	Generar	Se generan conductas positivas comunes en los empleados	88	94
		Se generan conductas negativas comunes en los empleados	89	69
		Los empleados satisfechos, generan satisfacción con su trabajo	90	96
		Los empleados insatisfechos albergan actitudes negativas con su trabajo	91	71
	Compartir	Los directivos comparten las mismas preocupaciones de sus empleados	92	98
		Se comparten los intereses comunes en la organización	93	73
		La organización comparte las estrategias organizacionales establecidas como focos	94	100
		Los miembros de la organización se sienten altamente motivados y satisfechos	95	75
	Utilizar	Se conocen las expectativas y deseos de los trabajadores de la organización	96	102
		Los líderes de la organización utilizan la comunicación como aliado para intervenir las conductas de los trabajadores	97	77

Fuente: Construido por las autoras

TABLA 21: VARIABLE FELICIDAD LABORAL

Variable: Felicidad laboral				
DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE: La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige satisfacción laboral y bienestar subjetivo que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.		DEFINICION OPERATIVA DE LA VARIABLE: Grado en que se presenta la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige satisfacción laboral y bienestar subjetivo que se manifiesta en el afecto en el trabajo y la satisfacción laboral, que recoge juicios cognitivos como el salario, compañeros de trabajo, supervisión, entorno laboral”.		
DIMENSION	INDICADOR	AFIRMACIONES	NO DE AFIRMACIÓN	ORDEN PARA PRUEBA PILOTO
	Sintonizar	Ha experimentado placer o emociones pasajeras en su organización	98	104
		Ha sentido un mejor estado de ánimo cuando realizas una tarea específica	99	79
		Ha experimentado alegría en el trabajo por un periodo de tiempo corto	100	106
		Ha experimentado rabia o enojo en tu trabajo por un periodo de tiempo corto	101	81
		Identifica de mejor animo a un compañero en algún momento especial de la jornada laboral	102	108

Nivel transitorio		Experimenta emociones temporales en su organización	103	83
	Generar	La organización hace que experimente emociones transitorias positivas en el trabajo	104	110
		La organización fomenta estados emocionales transitorios positivos en el trabajo	105	85
		La organización fomenta estados emocionales transitorios negativos en el trabajo	106	112
		Los empleados aprenden de las emociones transitorias que tienen en la organización	107	117
	Compartir	La organización fomenta espacios para compartir las emociones positivas pasajeras obtenidas en el trabajo	108	114
		Ha recibido reconocimiento de tu jefe por una labor bien hecha	109	45
		La organización fomenta espacios para compartir las emociones negativas transitorias obtenidas en el trabajo	110	112
		Los empleados comparten y entienden las emociones pasajeras que se generan en la organización	111	43
	Utilizar	Se utilizan las emociones pasajeras en los espacios adecuados en la organización	112	40
		Se utilizan los estados de placer como mecanismo de motivación en la organización	113	41
		La organización dispone de un mecanismo para recopilar la información de los estados de ánimo pasajeros positivos y fortalecer aspectos determinados en la organización	114	116
		La organización dispone de un mecanismo para recopilar los estados de ánimo pasajeros negativos y mejorar aspectos determinados en la organización.	115	39
Nivel persona	Sintonizar	Ha experimentado emociones positivas duraderas en tu trabajo cuando pones en práctica tus fortalezas	116	118
		Compartes los objetivos de la organización	117	37
		Ha experimentado amor o pasión por lo que haces en el trabajo	118	120
		Ha experimentado felicidad con expectativas de un futuro en su organización	119	35
		Siente satisfacción laboral en su trabajo	120	122
		Ha experimentado compromiso con tu organización	121	33
		Ha sentido la necesidad de participar continuamente en su organización	122	124
		En tu lugar de trabajo existe un estado buen estado de ánimo permanentemente	123	31
	Generar	La organización estimula a sus empleados a tener compromiso con el trabajo	124	126

		La organización fomenta la experimentación de gratificación o disfrute por las tareas diarias	125	29
		La organización fomenta la satisfacción laboral en el trabajo	126	128
		La organización estimula la participación en la organización	127	27
		La organización estimula emociones positivas duraderas en el trabajo	128	130
	Compartir	La organización comparte las metas futuras y hace partícipe de ellas a los empleados	129	25
		Los jefes de área se preocupan por recibir retroalimentación de los empleados cuando realizan una labor	130	132
		La organización dispone de espacios o herramientas para identificar y compartir las principales fortalezas de sus empleados	131	23
		Se fomenta compartir las emociones positivas duraderas en la organización	132	134
	Utilizar	La organización utiliza las principales fortalezas de sus empleados	133	21
		La organización busca motivar a sus empleados utilizando espacios de participación en la organización	134	136
		Los líderes de área aprovechan las virtudes de sus empleados para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	135	19
		Cuando la organización identifica una fortaleza en un empleado busca reorientar sus laborales de ser posible	136	138
Nivel unidad	Sintonizar	Para realizar tu trabajo es necesario relacionarse con otras personas	137	17
		Ha experimentado felicidad colectiva en algún momento en la organización	138	140
		Considera adecuado su puesto de trabajo	139	Omitir por concepto del tutor
		Considera adecuada las relaciones interpersonales que se generan con los compañeros de trabajo	140	142
		Considera adecuada las relaciones interpersonales que tienes con tus jefes o superiores	141	15
		Considera que en el puesto de trabajo hay características poco satisfactorias	142	144
		Considera adecuados los estilos de liderazgo en la organización	143	13
	Generar	La organización fomenta espacios que generen felicidad a su grupo de trabajo	144	146
		La organización con el tiempo mejora los espacios y condiciones en la organización	145	11

		La organización fomenta relaciones interpersonales adecuadas y respetuosas	146	148
		La organización brinda talleres para crecimiento personal suyo, de sus compañeros de trabajo y jefes	147	9
		Considera usted que la organización se preocupa o busca la satisfacción o bienestar suyo y de sus compañeros de trabajo	148	150
	Compartir	La organización comparte y celebra los logros personales de los empleados	149	7
		Se fomenta el intercambio de puntos de vista en la toma de decisiones en su trabajo	150	152
		La organización comparte las metas y logros organizacionales alcanzados con los empleados	151	5
		La organización tiene metas colectivas con los grupos de trabajo	152	154
		La organización facilita el trabajo grupal de los empleados	153	3
	Utilizar	Modifica el comportamiento de los empleados los éxitos grupales en la organización	154	156
		Modifica el comportamiento de los empleados el trabajo grupal y colaborativo en la organización	155	1

Fuente: Construido por las autoras

Las anteriores tablas indican el número de la afirmación y el orden en el que fueron aplicadas en la prueba piloto, de igual forma se realizaron 2 juicios de expertos, el primero realizado por el tutor de la tesis, Doctor Manuel Alfonso Garzón Castrillón, el segundo realizado durante la aplicación de la prueba piloto, directamente por las personas que diligenciaron la encuesta:

3.2.2. Juicio de expertos

Juicio No 1: Tutor Doctor Manuel Alfonso Garzón Castrillón

Para todas las afirmaciones: No tutear

Para todas las afirmaciones: Recuerden que se va a aplicar a empleados de niveles operativos

Afirmación No 7: Se fomenta que existan estados emocionales positivos en el entorno laboral y personal, es necesario suprimir

Afirmación No 11: Se divulgan a los empleados los éxitos de la *organización*, cambiar por la palabra *compañía*

Afirmación No 12: Se divulgan a los empleados los fracasos de la *organización*, cambiar por la palabra *compañía*

Afirmación No 18: Se incentiva a los empleados a que trasmitan sus *sentimientos emocionales*, cambiar por de *emocionalidad positiva*

Afirmación No 29: La organización hace sentir importante y satisfecho *por* la labor cumplida, agregar la palabra *por*.

Afirmación No 39: Se comparten *experiencias*, entre los empleados de organización en pro de la motivación grupal, cambiar por *logros personales, percepción de la vida*,

Afirmación No 44: Los empleados utilizan la organización como uno de los métodos para establecer un proyecto de vida *más* próspero, agregar tilde en la palabra *más*.

Afirmación No 45: La vida de los empleados se encuentra sintonizada con la satisfacción *que le ofrece el hecho* de laborar en la organización, agregar *que le ofrece el hecho*

Afirmación No 53: Siente vitalidad y satisfacción cuando comparte *hechos* que, buenos o malos momentos en su ambiente laboral, agregar la palabra *hechos*, suprimir buenos o malos momentos

Afirmación No 59: La organización potencializa su entorno laboral de manera que sea valorativo en su vida, revisar redacción.

Afirmación No 62: El afecto por el trabajo *es* un factor común de los trabajadores de la organización, omitir la palabra *en*, agregar *es*

Afirmación No 39: Los directivos comparten la satisfacción en el trabajo con sus *subalternos*, cambiar *subalternos* por la palabra *colaboradores*.

Afirmación No 79: La organización tiene sus *propias instalaciones de trabajo*, que hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea, agregar *propias instalaciones de trabajo*.

Afirmación No 82: La organización demuestra su apoyo, *logrando que* como resultado sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo, eliminar *logrando que*, agregar *como resultado*.

Afirmación No 83: La organización demuestra su *involucramiento*, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo, eliminar *involucramiento*, agregar *implicación*.

Afirmación No 87: Los empleados se sintonizan con *la organización con* las conductas organizacionales, eliminar *la organización con*.

Afirmación No 91: Los empleados insatisfechos *manifiestan albergan* actitudes negativas con su trabajo, eliminar *manifiestan*, agregar *albergan*.

Afirmación No 94: La organización comparte las estrategias organizacionales establecidas como *importantes*, eliminar *importantes*, agregar *focos*.

Afirmación No 96: Se *conocen* las expectativas y deseos de los trabajadores de la organización, agregar *conocen*, eliminar *utilizan conductos para determinar*

Afirmación No 98, 108, 112, 113, 114, 115: eliminar la palabra *transitoria* por *pasajera*.

Juicio No 2:

El segundo juicio de expertos fue realizado durante el proceso de aplicación de la prueba piloto, a 31 empleados de una de las fincas productivas de la empresa exportadora de aguacate ubicada en Anserma Caldas Vereda Bella Vista, Finca el Sinaí, cabe aclarar que dichos empleados no pertenecen a la población objeto de estudio; la prueba fue realizada por medio de cuestionarios físicos en grupos de 10 empleados y posterior a ello se pasaron a medio digital.

Afirmación No 1: Modifica el comportamiento de los empleados el trabajo grupal y colaborativo en la organización, no fue clara.

Afirmación No 13: Considera adecuados los estilos de liderazgo en la organización, lenguaje confuso para los operarios solicitaron explicación.

Afirmación No 15: Considera adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus jefes o superiores, surge pregunta sobre ¿que son relaciones interpersonales?

Afirmación No 16: La organización transmite su emocionalidad positiva en su día a día, surge pregunta ¿que son emocionalidades positivas?

Afirmación No 18: Se incentiva a los empleados a que trasmitan sus sentimientos de emocionalidad positiva ¿qué emocionalidad positiva?

Afirmación No 21: La organización utiliza las principales fortalezas de sus empleadas, interpretación confusa.

Afirmación No 26: Las emociones de los directivos son utilizadas en pro de la mejora continua y la retroalimentación del personal, proponen dividirla en dos preguntas

Afirmación No 27: La organización estimula la participación en la organización, es redundante la palabra organización

Afirmación No 29: La organización fomenta la experimentación de gratificación o disfrute por las tareas diarias ¿qué es la palabra gratificación?

Afirmación No 30: La organización resalta el trabajo del personal como positivo, lenguaje confuso para los empleados operativos, requirieron explicación.

Afirmación No 36: La organización apoya la realización personal de sus trabajadores, surge la pregunta ¿qué es realización personal?

Afirmación No 39: La organización dispone de un mecanismo para recopilar los estados de ánimo pasajeros negativos y mejorar aspectos determinados en la organización, lenguaje confuso para operarios.

Afirmación No 40: Se utilizan las emociones pasajeras en los espacios adecuados en la organización, surge la inquietud ¿Qué son emociones pasajeras?

Afirmación No 47: Los directivos comparten la satisfacción en el trabajo con sus colaboradores, no entienden el lenguaje.

Afirmación No 49: La organización utiliza métodos para desarrollar afectaciones positivas en los empleados, surge la pregunta ¿Qué son afectaciones positivas?

Afirmación No 57: La organización genera justicia distributiva, no entienden que es justicia retributiva, deberíamos hablar de ¿la organización es justa?

Afirmación No 63: La organización demuestra su implicación, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo, lenguaje confuso para los operarios, en especial la palabra implicación.

Afirmación No 70: La organización comparte experiencias prometedoras e involucra en ellas a sus trabajadores, surge la pregunta ¿que son experiencias prometedoras?

Afirmación No 71: Los empleados insatisfechos albergan actitudes negativas con su trabajo, sugerencia de cambiar la palabra albergan.

Afirmación No 73: Se comparten los intereses comunes en la organización, surge la duda ¿que es un interés común?

Afirmación No 77: Los líderes de la organización utilizan la comunicación como aliado para intervenir las conductas de los trabajadores, lenguaje confuso.

Afirmación No 78: La vida laboral, hace que las personas entren en sintonía positiva con sus otras áreas de influencia, como familia, amigos, estudio, entre otras, surge la duda que es la palabra sintonía.

Afirmación No 82: Los empleados que desarrollan actitudes laborales más positivas mejoran el rendimiento de manera significativa, argumentan que es la misma pregunta No 80 Cuando los empleados desarrollan actitudes laborales positivas, mejoran el rendimiento de manera significativa

Afirmación No 85: La organización fomenta estados emocionales transitorios positivos en el trabajo, lenguaje confuso.

Afirmación No 86: Los directivos incentivan el buen comportamiento y atienden las necesidades de los empleados. Argumentan que son dos preguntas en una.

Afirmación No 89: Los empleados se sintonizan con la organización con las conductas organizacionales, es un lenguaje confuso para los empleados.

Afirmación No 90: La organización incide en la objetividad con la que los empleados perciben su vida confusa, cambiar redacción

Afirmación No 93: La estrategia organizacional, se hace con cambios planificados que contribuyen a la mejora organizacional lenguaje muy confuso para el empleado, necesitaron explicación, pregunta redundante (organización)

Afirmación No 96: Los empleados satisfechos, generan satisfacción con su trabajo, pregunta redundante.

Afirmación No 100: La organización comparte las estrategias organizacionales establecidas como focos, lenguaje confuso.

Afirmación No 102: Se conocen las expectativas y deseos de los trabajadores de la organización, lenguaje confuso.

Afirmación No 104: Ha experimentado placer o emociones pasajeras en su organización, aluden de la pregunta, respecto que son emociones pasajeras.

Afirmación No 111: La vida de los empleados se encuentra sintonizada con la satisfacción que le ofrece el hecho de laborar en la organización

Afirmación No 114: La organización fomenta espacios para compartir las emociones positivas pasajeras obtenidas en el trabajo, ¿qué es son emociones positivas pasajeras?

Afirmación No 119: Se comparten logros personales, percepción de la vida, entre los empleados de organización en pro de la motivación grupal, ¿qué es motivación grupal?

Afirmación No 123: La organización promueve la realización personal ¿qué es realización personal?

Afirmación No 128: La organización fomenta la satisfacción laboral en el trabajo, surge el cuestionamiento que significa la palabra “fomenta”

Afirmación No 131: Las emociones de los directivos son utilizadas negativamente en la coordinación del personal, se encuentra lenguaje confuso.

Afirmación No 133 y 135: La compañía permite que comparta sus emociones negativas, surge el cuestionamiento que significa la frase” emociones negativas y positivas”

Afirmación No 138: Cuando la organización identifica una fortaleza en un empleado busca reorientar sus laborales de ser posible Que significa la palabra reorientar

Afirmación No 140: Ha experimentado felicidad colectiva en algún momento en la organización, surge el cuestionamiento ¿qué significa la la palabra colectiva?

3.2.3. Encuesta de aplicación final para prueba piloto

Posterior al juicio de expertos se realizaron las modificaciones pertinentes a cada una de las afirmaciones, por tanto, la encuesta se determinó de la siguiente manera:

TABLA 22: ENCUESTA PARA PRUEBA PILOTO

No	Afirmaciones	Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Indeciso	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Modifica el comportamiento de los empleados el trabajo grupal y colaborativo en la organización					
2	La organización hace que los empleados experimenten hechos positivos					
3	La organización facilita el trabajo grupal de los empleados					
4	Siente que la organización genera afecto por el trabajo que realiza					
5	La organización comparte las metas y logros organizacionales alcanzados con los empleados					
6	La organización hace que genere estados de ánimo positivos					
7	La organización comparte y celebra los logros personales de los empleados					
8	La organización brinda talleres para crecimiento personal suyo, de sus compañeros de trabajo y jefes					
9	La organización brinda talleres para crecimiento personal suyo, de sus compañeros de trabajo y jefes					
10	Hay un compromiso profundo de la organización por hacer sentir a sus trabajadores afecto en el trabajo					
11	La organización con el tiempo mejora los espacios y condiciones en la organización					
12	Se divulgan a los empleados los fracasos de la compañía					
13	Considera adecuados los estilos de liderazgo en la organización					
14	Existen espacios para que los empleados desarrollen afecto por la compañía					

15	Considera adecuada las relaciones interpersonales que tienes con tus jefes o superiores					
16	La organización transmite su emocionalidad positiva en su día a día					
17	Para realizar tu trabajo es necesario relacionarse con otras personas					
18	Se incentiva a los empleados a que transmitan sus sentimientos de emocionalidad positiva					
19	Los líderes de área aprovechan las virtudes de sus empleados para el cumplimiento de los objetivos organizacionales					
20	Se generan actividades de bienestar emocional en los empleados					
21	La organización utiliza las principales fortalezas de sus empleados					
22	La organización promueve que experimenten emociones negativas					
23	La organización dispone de espacios o herramientas para identificar y compartir las principales fortalezas de sus empleados					
24	La compañía permite que compartas tus emociones positivas					
25	La organización comparte las metas futuras y hace partícipe de ellas a los empleados					
26	Las emociones de los directivos son utilizadas en pro de la mejora continua y la retroalimentación del personal					
27	La organización estimula la participación en la organización					
28	Los empleados utilizan sus emociones adecuadamente en su espacio de trabajo					
29	La organización fomenta la experimentación de gratificación o disfrute por las tareas diarias					
30	La organización resalta el trabajo del personal como positivo					

31	En tu lugar de trabajo existe un estado buen estado de ánimo permanentemente					
32	Se estimula el cumplimiento de logros y metas personales					
33	Ha experimentado compromiso con tu organización					
34	Aprovecha la organización los logros personales para promover un ambiente de trabajo satisfactorio					
35	Ha experimentado felicidad con expectativas de un futuro en su organización					
36	La organización apoya la realización personal de sus trabajadores					
37	Compartes los objetivos de la organización					
38	Se comparten los objetivos y metas comunes					
39	La organización dispone de un mecanismo para recopilar los estados de ánimo pasajeros negativos y mejorar aspectos determinados en la organización.					
40	Se utilizan las emociones pasajeras en los espacios adecuados en la organización					
41	Se utilizan los estados de placer como mecanismo de motivación en la organización					
42	Los directivos comparten sus casos de éxito para motivar a los empleados a cumplir sus logros personales					
43	Los empleados comparten y entienden las emociones pasajeras que se generan en la organización					
44	La organización utiliza métodos para hacer que los empleados autoevalúen como llevan su vida					
45	Ha recibido reconocimiento de tu jefe por una labor bien hecha					
46	Los empleados utilizan la organización como uno de los métodos para establecer un proyecto de vida más prospero					

47	Los directivos comparten la satisfacción en el trabajo con sus colaboradores					
48	La organización ofrece incentivos a quien haga su trabajo satisfactoriamente					
49	La organización utiliza métodos para desarrollar afectaciones positivas en los empleados					
50	Los empleados evalúan como satisfactorio el hecho de laborar en la organización					
51	Cuando se utilizan actitudes negativas en el trabajo, se genera rechazo hacia el trabajo					
52	Se generan espacios en los que se evidencia que la organización premia y hace sentir valioso su trabajo					
53	La organización respeta los diferentes intereses, valores y expectativas personales de cada miembro					
54	Comparte experiencias satisfactorias con la organización					
55	Las personas que laboran en la organización se contagian del afecto por el trabajo, hasta convertirse en un bien común.					
56	La organización comparte sus satisfacciones					
57	La organización genera justicia distributiva					
58	La organización utiliza métodos para hacer satisfactoria su vida laboral					
59	La organización genera espacios sociales, de descanso y tiempo libre para sus empleados					
60	La organización evalúa que tan satisfactorio es su trabajo					
61	La organización tiene sus propias instalaciones de trabajo, que hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea					
62	Los empleados sienten afecto por la organización					

63	La organización demuestra su implicación, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo					
64	El afecto por el trabajo es un factor común de los trabajadores de la organización					
65	La organización demuestra su involucramiento, como resultado, sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo					
66	Los sentimientos que la organización genera hacen que se desarrollen hechos positivos en el trabajo					
67	Los empleados se ven permeados de los sentimientos que la organización trasmite					
68	La organización genera resultados comunes y de interés para todos sus miembros					
69	Se generan conductas negativas comunes en los empleados					
70	La organización comparte experiencias prometedoras e involucra en ellas a sus trabajadores					
71	Los empleados insatisfechos albergan actitudes negativas con su trabajo					
72	La dirección apoya a los empleados y los anima a apoyarse unos a otros					
73	Se comparten los intereses comunes en la organización					
74	Cuando se utilizan actitudes positivas en los trabajadores, se generan afectos hacia el trabajo					
75	Los miembros de la organización se sienten altamente motivados y satisfechos					
76	Los directivos utilizan métodos para aumentar el desempeño laboral en sus trabajadores					
77	Los líderes de la organización utilizan la comunicación como aliado para intervenir las conductas de los trabajadores					

78	La vida laboral, hace que las personas entren en sintonía positiva con sus otras áreas de influencia, como familia, amigos, estudio, entre otras					
79	Ha sentido un mejor estado de ánimo cuando realizas una tarea específica					
80	Cuando los empleados desarrollan actitudes laborales positivas, mejoran el rendimiento de manera significativa					
81	Ha experimentado rabia o enojo en tu trabajo por un periodo de tiempo corto					
82	Los empleados que desarrollan actitudes laborales más positivas mejoran el rendimiento de manera significativa					
83	Experimenta emociones temporales en su organización					
84	El comportamiento de las personas está directamente relacionado con la satisfacción laboral					
85	La organización fomenta estados emocionales transitorios positivos en el trabajo					
86	Los directivos incentivan el buen comportamiento y atienden las necesidades de los empleados.					
87	Los sentimientos positivos que se comparten en el entorno laboral hacen que los trabajadores sientan afecto por su trabajo					
88	La organización demuestra su apoyo, logrando que sus empleados demuestran interés y compromiso con su trabajo					
89	Los empleados se sintonizan con la organización con las conductas organizacionales					
90	La organización incide en la objetividad con la que los empleados perciben su vida					
91	La organización influye positivamente sobre las creencias de vida de los trabajadores					

92	Las decisiones que la organización toma, influyen en las decisiones propias de los trabajadores					
93	La estrategia organizacional, se hace con cambios planificados que contribuyen a la mejora organizacional					
94	Se generan conductas positivas comunes en los empleados					
95	La organización se preocupa por que los empleados sientan afecto por su labor					
96	Los empleados satisfechos, generan satisfacción con su trabajo					
97	La organización potencializa su entorno laboral, de modo que hace la vida de sus empleados mas valiosa					
98	Los directivos comparten las mismas preocupaciones de sus empleados					
99	El trabajo que desempeña en su organización es una de las satisfacciones de su vida					
100	La organización comparte las estrategias organizacionales establecidas como focos					
101	La organización hace parte de su satisfacción laboral					
102	Se conocen las expectativas y deseos de los trabajadores de la organización					
103	Siente vitalidad y satisfacción cuando comparte hechos en su ambiente laboral					
104	Ha experimentado placer o emociones pasajeras en su organización					
105	Siente que es un ser valioso para la organización					
106	Ha experimentado alegría en el trabajo por un periodo de tiempo corto					
107	Su trabajo es valorado en la organización					

108	Identifica de mejor animo a un compañero en algún momento especial de la jornada laboral					
109	Es satisfactorio trabajar en la organización					
110	La organización hace que experimente emociones transitorias positivas en el trabajo					
111	La vida de los empleados se encuentra sintonizada con la satisfacción que le ofrece el hecho de laborar en la organización					
112	La organización fomenta espacios para compartir las emociones negativas transitorias obtenidas en el trabajo					
113	La organización utiliza métodos para hacer que los empleados proyecten su vida					
114	La organización fomenta espacios para compartir las emociones positivas pasajeras obtenidas en el trabajo					
115	Se utilizan las experiencias de vida de los empleados para motivar a la autoevaluación de vida de los demás compañeros					
116	La organización dispone de un mecanismo para recopilar la información de los estados de ánimo pasajeros positivos y fortalecer aspectos determinados en la organización					
117	Los empleados aprenden de las emociones transitorias que tienen en la organización					
118	Ha experimentado emociones positivas duraderas en tu trabajo cuando pones en práctica tus fortalezas					
119	Se comparten logros personales, percepción de la vida, entre los empleados de organización en pro de la motivación grupal					
120	Ha experimentado amor o pasión por lo que haces en el trabajo					

121	Se utilizan los logros personales como un aspecto de bien común para la organización					
122	Siente satisfacción laboral en su trabajo					
123	La organización promueve la realización personal					
124	Ha sentido la necesidad de participar continuamente en su organización					
125	La organización resalta y valora el trabajo del personal					
126	La organización estimula a sus empleados a tener compromiso con el trabajo					
127	La organización resalta el trabajo del personal como negativo					
128	La organización fomenta la satisfacción laboral en el trabajo					
129	La organización hace sentir importante y satisfecho por la labor cumplida					
130	La organización estimula emociones positivas duraderas en el trabajo					
131	Las emociones de los directivos son utilizadas negativamente en la coordinación del personal					
132	Los jefes de área se preocupan por recibir retroalimentación de los empleados cuando realizan una labor					
133	La compañía permite que compartas tus emociones negativas					
134	Se fomenta compartir las emociones positivas duraderas en la organización					
135	Se fomenta que las emociones positivas se compartan entre los empleados					
136	La organización busca motivar a sus empleados utilizando espacios de participación en la organización					
137	La organización promueve que experimentes emociones positivas					

138	Cuando la organización identifica una fortaleza en un empleado busca reorientar sus laborales de ser posible					
139	La organización incentiva a se expresen aspectos emocionales propios					
140	Ha experimentado felicidad colectiva en algún momento en la organización					
141	La organización transmite sus emociones negativas en su día a día					
142	Considera adecuada las relaciones interpersonales que se generan con los compañeros de trabajo					
143	Existen espacios para que los empleados demuestren afecto por la compañía					
144	Considera que en el puesto de trabajo hay características poco satisfactorias					
145	La organización utiliza canales de comunicación para transmitir aspectos positivos					
146	La organización fomenta espacios que generen felicidad a su grupo de trabajo					
147	Se divulgan a los empleados los éxitos de la compañía					
148	La organización fomenta relaciones interpersonales adecuadas y respetuosas					
149	Se ha estimulado a los trabajadores a sentir afecto por el trabajo					
150	Considera usted que la organización se preocupa o busca la satisfacción o bienestar suyo y de sus compañeros de trabajo					
151	La organización hace que los empleados generen estados de ánimo negativos					
152	Se fomenta el intercambio de puntos de vista en la toma de decisiones en su trabajo					
153	La organización genera repudio por el trabajo que realizas					

154	La organización tiene metas colectivas con los grupos de trabajo					
155	La organización hace que los empleados experimenten hechos negativos					
156	Modifica el comportamiento de los empleados los éxitos grupales en la organización					
157	La organización estimula los estados de ánimo de los trabajadores					

Fuente: Construido por las autoras con base en los juicios de expertos

Una vez empleada la encuesta, se procedió a dar análisis al instrumento, mediante la aplicación de procedimientos estadísticos de análisis factorial, de correlación y de confiabilidad con el paquete estadístico SPSS. Para ello es necesario evidenciar las claves que se añadieron a la investigación con el objetivo de agrupar las afirmaciones según la variable a la que pertenecen, su dimensión y el indicador correspondiente, como lo muestra la tabla No 5.

TABLA 23: CLAVES SEGÚN AGRUPACIÓN VARIABLE/ DIMENSIÓN/ INDICADOR/ AFIRMACIÓN.

Variable	Dimensión	Indicador	# ítems
Bienestar subjetivo	Aspectos afectivos	Sintonizar	5 ítems
		Generar	3 ítems
		Compartir	3 ítems
		Utilizar	3 ítems
	Aspectos emocionales	Sintonizar	4 ítems
		Generar	3 ítems
		Compartir	3 ítems
		Utilizar	3 ítems
	Aspectos cognitivos	Sintonizar	5 ítems
		Generar	3 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	4 ítems
	Aspectos valorativos	Sintonizar	3 ítems
		Generar	4 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	4 ítems

Satisfacción laboral	Afectivo	Sintonizar	4 ítems
		Generar	3 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	4 ítems
	Cognitivo	Sintonizar	4 ítems
		Generar	4 ítems
		Compartir	2 ítems
		Utilizar	3 ítems
	Conductual	Sintonizar	4 ítems
		Generar	4 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	2 ítems
Felicidad laboral	Nivel transitorio	Sintonizar	6 ítems
		Generar	3 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	4 ítems
	Nivel personal	Sintonizar	8 ítems
		Generar	5 ítems
		Compartir	4 ítems
		Utilizar	4 ítems
	Nivel unidad	Sintonizar	6 ítems
		Generar	5 ítems
		Compartir	5 ítems
		Utilizar	2 ítems

Fuente: Construido por las autoras

3.3. ANALISIS DE CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.3.1. Conceptos

Validez, la validez se realizó a través de un análisis factorial confirmatorio, Closas, Arriola, Jovanovich, Kuc, & Amarilla, (2013) afirman, “que se utiliza en aquellos modelos en los que sólo están planteadas correlaciones entre variables latentes “(P. 4); en este caso puntual, satisfacción laboral, bienestar subjetivo y felicidad laboral.

De otro modo, la confiabilidad se analiza a través de un análisis de fiabilidad, por medio del coeficiente de homogeneidad o consistencia interna, denominado Alfa de Cronbach (Cronbach, 1951, p 297), es decir, en el marco investigativo se debe calcular un

ítem con cada uno de los otros, por ende, se generará una gran cantidad de coeficientes de correlación.

Relacionando estas interpretaciones y volviendo al asunto de realizar un análisis de consistencia interna de los ítems mediante un software, los autores exponen un proceso por etapas en las que paso a paso, se deben eliminar del conjunto de ítems aquellos que hacen disminuir la consistencia interna global; es decir, aquellos menos consistentes.

(Virla, 2010, P 250)

En este trabajo se consideró que aquella relación entre variables, mayor que 0.5 representa una significancia moderada pero valida respuesta, y aquellos resultados arriba de .6 representan una significancia fuerte en la correlación entre variables.

Por otro lado, se realizó el KMO (Kaiser-Mayer-Olikin) según Pérez & Medrano (2010), es una prueba de lógica, que el caso que las variables compartan factores comunes, se interpretada como elevada la proporción de coeficientes grandes, es decir, existe mayor interrelación entre las variables, por ende es una prueba semejante a los coeficientes de confiabilidad, en este caso medido de 0 a 1, donde se considera como “confiable” en el caso que supere el valor de 0,7.

3.3.2. Análisis de confiabilidad y validez del instrumento

Con los resultados expuestos en la tabla No 6, se puede observar la pertinencia de los resultados de la medición de la percepción de felicidad laboral, en la empresa productora de aguacate, en el ámbito de satisfacción laboral y bienestar subjetivo, detallado a continuación:

TABLA 24: ANÁLISIS CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

<i>Variable</i>		<i>factores</i>	<i>varianza</i>	<i>Kmo</i>	<i>alfa</i>	<i>alfa estandarizado</i>
Aspectos afectivos	Sintonizar	2	69.271	0.583	0.165	-0,28
	Generar	1	42.490	0.529	-78	-0,345
	Compartir	1	44.206	0.507	-552	-513
	Utilizar	1	53.369	0.529	0,510	0,530
	Sintonizar	2	61.444	0.477	0,173	0,246

Aspectos emocionales	Generar	1	40.615	0.505	0,161	0,136
	Compartir	2	84.990	0.361	0,334	0,335
	Utilizar	1	44.635	0.28	0,181	0,045
Aspectos cognitivos	Sintonizar	2	60.201	0.492	0,286	0,334
	Generar	1	44.979	0.552	0,385	0,381
	Compartir	2	68.850	0.415	0,435	0,446
	Utilizar	2	71.367	0.568	0,593	0,594
Aspectos valorativos	Sintonizar	1	60.377	0.634	0,587	0,67
	Generar	1	54.595	0.720	0,717	0,718
	Compartir	2	64.932	0.461	0,437	0,442
	Utilizar	2	83.990	0.519	0,691	0,742
Afectivo	Sintonizar	2	67.381	0.555	0,466	0,471
	Generar	1	69.198	0.679	0,763	0,776
	Compartir	1	48.709	0.590	0,522	0,617
	Utilizar	1	46.671	0.708	-0,205	0,094
Cognitivo	Sintonizar	1	66.166	0.692	0,722	0,805
	Generar	2	71.796	0.531	0,497	0,547
	Compartir	1	58.289	0.500	0,283	0,284
	Utilizar	1	66.925	0.666	0,743	0,751
Conductual	Sintonizar	1	57.004	0.701	0,696	0,712
	Generar	2	71.582	0.338	0,174	0,316
	Compartir	1	66.652	0.620	0,819	0,829
	Utilizar	1	53.797	0.500	0,117	0,141
Nivel transitorio	Sintonizar	2	61.776	0.460	0,458	0,537
	Generar	1	46.089	0.572	0,148	0,412
	Compartir	2	74.211	0.563	0,441	0,502
	Utilizar	2	72.586	0.618	0,348	0,363
Nivel personal	Sintonizar	2	53.773	0.387	0,615	0,694
	Generar	2	57.123	0.533	0,456	0,445
	Compartir	2	68.953	0.508	0,449	0,502
	Utilizar	2	79.024	0.513	0,387	0,388
Nivel unidad	Sintonizar	2	65.804	0.604	0,167	0,315
	Generar	2	60.168	0.493	0,277	0,234
	Compartir	2	57.162	0.578	0,461	0,5
	Utilizar	1	59.356	0.500	0,305	0,315

Fuente: Elaboración propia con datos de prueba piloto en programa SPSS versión 23.

3.3.3. Análisis factorial

Así pues, se realizó un análisis factorial en el cual las investigadoras tomaron las variables que se habían descompuesto en un solo factor y aquellas que se descompusieron en más de un factor se analizaron con rotación varimax, de tal manera que permitiera elegir los ítems que conformarían cada uno de los factores en que se descomponen y así elegir el que más conveniente para la investigación.

Adicionalmente se verificó que las variables arrojaran una varianza explicada mayor o igual al 50% y un KMO mayor a 0,5; de la misma manera se buscó que la conformación de los ítems de cada variable arrojara valores mayores a 0.6.

Una vez realizado este análisis, y dado a que algunos indicadores de una misma dimensión no cumplieron con estos criterios, se decidió tomar únicamente las dimensiones de las variables más no sus indicadores; de acuerdo con estos criterios las dimensiones se definen de la siguiente manera:

TABLA 25: ÍTEMS CONFIABLES A APLICAR EN LA ENCUESTA FINAL

<i>Variable</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Ítems confiables a aplicar en encuesta final</i>	<i>Varianza</i>	<i>Alfa</i>
<i>Bienestar subjetivo</i>	Aspectos afectivos	4 ítems	47,355	0,627
	Aspectos emocionales	4 ítems	55,176	0,703
	Aspectos cognitivos	4 ítems	70,212	0,853
	Aspectos valorativos	4 ítems	76,642	0,891
<i>Satisfacción laboral</i>	Afectivo	4 ítems	75,862	0,889
	Cognitivo	4 ítems	67,68	0,834
	Conductual	4 ítems	74,399	0,861
<i>Felicidad laboral</i>	Nivel transitorio	4 ítems	68,559	0,833
	Nivel personal	4 ítems	69,138	0,759
	Nivel unidad	4 ítems	68,466	0,83

Fuente: Elaboración propia con datos de prueba piloto en programa SPSS versión 23.

Lo que permitió:

- ✓ Simplificar 157 afirmaciones a 40.
- ✓ Omitir los indicadores (sintonizar, generar, compartir y utilizar) y unificarlos en 10 dimensiones generales.

3.3.4. Juicio de expertos: empresa exportadora de aguacate

Por último, se relaciona a continuación el tercer juicio de expertos, donde se dieron algunas modificaciones de redacción en las siguientes preguntas, con el ánimo de mejorar el nivel de comprensión de lectura de operarios; el cual fue dado por requerimiento de la compañía exportadora de aguacate, con el propósito de tener la encuesta final lista para aplicación de la investigación de felicidad laboral:

Juicio No 3: empresa exportadora de aguacate, directora de gestión humana Alexandra Restrepo Arango.

Afirmación No 1. Modifica el comportamiento de los empleados el trabajo grupal y colaborativo en la organización, cambio por: El comportamiento de los empleados de la organización, se modifica positivamente cuando se realizan trabajos grupales.

Afirmación No 17. La organización tiene sus propias instalaciones de trabajo, que hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea: La organización tiene sus propias instalaciones de trabajo, las cuales hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea delegada

Afirmación No 21. Los sentimientos que la organización genera, *hacen* que se desarrollen hechos positivos en el trabajo, se adiciono la N a la palabra hacen.

Afirmación No 24 Los empleados se ven *permeados* de los sentimientos que la organización trasmite, cambio por: Los empleados se ven *contagiados* de los sentimientos

que la organización transmite

Afirmación No 26. Se comparten los intereses comunes en la organización, cambio por: Los directivos comparten los intereses comunes de la organización con los empleados

Afirmación No 40 La organización estimula los estados de ánimo de los trabajadores, cambio por: La organización estimula *positivamente* los estados de ánimo de los trabajadores

Como recomendación general, es necesario filtrar en tres macro grupos tales como: Directivos, administrativos y operativos, únicamente para la prueba final.

Por tanto, la encuesta final resulto de la siguiente manera:

3.3.5. Encuesta final

TABLA 26: ENCUESTA FINAL

1	El comportamiento de los empleados de la organización, se modifica positivamente cuando se realizan trabajos grupales.
2	La organización hace que los empleados experimenten hechos negativos
3	Considera adecuada las relaciones interpersonales que tiene con sus jefes o superiores
4	La organización hace que los empleados generen estados de ánimo negativos
5	Cuando la organización identifica una fortaleza en un empleado busca reorientar sus laborales de ser posible
6	La organización incentiva a que se expresen aspectos emocionales propios
7	Siente satisfacción laboral en su trabajo
8	Las emociones de los directivos son utilizadas en pro de la mejora continua y la retroalimentación del personal
9	La organización fomenta estados emocionales transitorios positivos en el trabajo
10	Aprovecha la organización los logros personales de sus empleados, para promover un ambiente de trabajo satisfactorio
11	Ha experimentado alegría en el trabajo por un periodo de tiempo corto
12	La organización utiliza métodos para hacer que los empleados proyecten su vida
13	Los miembros de la organización se sienten altamente motivados y satisfechos
14	Siente que es un ser valioso para la organización

15	Los directivos comparten las mismas preocupaciones de sus empleados
16	La organización evalúa que tan satisfactorio es su trabajo
17	La organización tiene sus propias instalaciones de trabajo, las cuales hacen que sus empleados se sientan acordes a la tarea delegada
18	La organización se preocupa por que los empleados sientan afecto por su labor
19	El afecto por el trabajo es un factor común de los trabajadores de la organización
20	Las personas que laboran en la organización se contagian del afecto por el trabajo, hasta convertirse en un bien común.
21	Los directivos utilizan métodos para aumentar el desempeño laboral en sus trabajadores
22	Los sentimientos que la organización genera, hacen que se desarrollen hechos positivos en el trabajo
23	El comportamiento de las personas está directamente relacionado con la satisfacción laboral
24	La organización genera espacios sociales, de descanso y tiempo libre para sus empleados
25	Los empleados se ven contagiados de los sentimientos que la organización transmite
26	La organización utiliza métodos para hacer satisfactoria su vida laboral
27	Los directivos comparten los intereses comunes de la organización con los empleados
28	Su trabajo es valorado en la organización
29	Ha sentido un mejor estado de ánimo cuando realiza una tarea específica
30	Los directivos comparten sus casos de éxito para motivar a los empleados a cumplir sus logros personales
31	Experimenta emociones temporales en su organización
32	Se estimula el cumplimiento de logros y metas personales
33	Ha experimentado amor o pasión por lo que hace en el trabajo
34	Se fomenta que las emociones positivas se compartan entre los empleados
35	La organización busca motivar a sus empleados utilizando espacios de participación
36	La organización transmite emociones positivas en su día a día
37	Para realizar su trabajo es necesario relacionarse con otras personas
38	La organización genera repudio por el trabajo que los empleados realizan
39	Considera adecuados los estilos de liderazgo en la organización
40	La organización estimula positivamente los estados de ánimo de los trabajadores

Fuente: construido por las autoras

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Las hipótesis planteadas serán contrastadas en este capítulo, para lo cual se hace necesario definir las siguientes abreviaturas:

TABLA 27: ABREVIATURAS

<i>Abreviatura</i>	<i>Definición</i>
BS	Bienestar subjetivo
BSav	Bienestar subjetivo aspectos valorativos
BSac	Bienestar subjetivo aspectos cognitivos
BSae	Bienestar subjetivo aspectos emocionales
SL	Satisfacción laboral
Slac	Satisfacción laboral cognitivo
Slaa	Satisfacción laboral afectivo
Slacd	Satisfacción laboral conductual
FL	Felicidad laboral
Flnp	Felicidad laboral nivel persona
Flnt	Felicidad laboral nivel transitorio
Flnu	Felicidad laboral nivel unidad

Fuente: Construido por las autoras

4.1. Contrastación de la hipótesis H₀₁:

Con el fin de contrastar la hipótesis H₀₁: En la empresa exportadora de aguacate prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral, se utilizó un intervalo de confianza para determinar la media y el intervalo al 95% de confianza en el software estadístico SPSS 23.

TABLA 28: PERFIL JERARQUIZADO GENERAL DE LAS VARIABLES

<i>Variables</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
BS	74	52,8514	9,66661	1,12372
SL	74	52,5946	8,36647	,97258
FL	74	50,9595	7,72195	,89766

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 29: PERFIL JERARQUIZADO GENERAL DE LAS DIMENSIONES

<i>Dimensiones</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
Slaa	74	17,9730	2,96081	,34419
Flnp	74	17,9730	2,85721	,33214
BSav	74	17,9189	3,18712	,37049
Flnu	74	17,7568	2,89454	,33648
BSac	74	17,6081	3,56089	,41394
Slac	74	17,5135	3,22763	,37520
BSae	74	17,3243	3,43674	,39951
Slacd	74	17,1081	3,00943	,34984
Flnt	74	15,2297	3,80176	,44195

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la Tabla 28 se encuentran jerarquizadas las variables de felicidad laboral del modelo utilizado en el estudio, encontrándose en el primer lugar con la puntuación media más alta el bienestar subjetivo; esta variable es la que explica mejor la felicidad laboral en la empresa exportadora de aguacate, prevaleciendo sobre las demás variables. Razón por la cual se rechaza H_01 .

En la tabla 29 se encuentran jerarquizadas las dimensiones de la felicidad laboral del modelo utilizado en el estudio, en este caso contrario a los resultados obtenidos en el análisis por variables, la satisfacción laboral cuenta con la puntuación media más alta en la dimensión afectiva.

TABLA 30: PERFIL JERARQUIZADO DE VARIABLES POR NIVEL JERÁRQUICO OPERATIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
BS	Operativo	39	55,5385	7,22877	1,15753
SL	Operativo	39	54,5641	7,31543	1,17141
FL	Operativo	39	51,6154	8,84848	1,41689

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 31: PERFIL JERARQUIZADO DE DIMENSIONES POR NIVEL JERÁRQUICO OPERATIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación de error estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
BSac	Operativo	39	18,6923	2,63732	,42231
BSav	Operativo	39	18,5641	2,86352	,45853
Slaa	Operativo	39	18,5641	2,73183	,43744
Flnp	Operativo	39	18,4872	2,95467	,47313
BSae	Operativo	39	18,2821	2,35024	,37634
Slac	Operativo	39	18,2308	2,81408	,45061
Slacd	Operativo	39	17,7692	2,64039	,42280
Flnu	Operativo	39	17,4872	3,49339	,55939
Flnt	Operativo	39	15,6410	3,61639	,57909

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la tabla 30 y 31 se encuentran con la puntuación media más alta la variable bienestar subjetivo, en sus dimensiones aspectos cognitivos y valorativos para el nivel jerárquico operativo de la empresa exportadora de aguacate, teniendo un gran impacto la valoración que hacen los empleados de su propia vida laboral y la satisfacción de sus logros personales en este entorno.

TABLA 32: PERFIL JERARQUIZADO DE VARIABLES POR NIVEL JERÁRQUICO ADMINISTRATIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
<i>FL</i>	Administrativo	14	48,6429	6,99018	1,86820
<i>SL</i>	Administrativo	14	47,1429	9,32208	2,49143
<i>BS</i>	Administrativo	14	45,0714	13,05883	3,49012

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 33: PERFIL JERARQUIZADO DE DIMENSIONES POR NIVEL JERÁRQUICO ADMINISTRATIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
<i>Flnu</i>	Administrativo	14	17,0714	2,20015	,58801
<i>Flnp</i>	Administrativo	14	16,5714	3,05625	,81682
<i>Slaa</i>	Administrativo	14	16,0714	3,49647	,93447
<i>Slac</i>	Administrativo	14	16,0000	3,59487	,96077
<i>BSav</i>	Administrativo	14	15,8571	3,93910	1,05277
<i>Slacd</i>	Administrativo	14	15,0714	3,29252	,87996
<i>Flnt</i>	Administrativo	14	15,0000	3,80283	1,01635
<i>BSac</i>	Administrativo	14	14,7857	4,70970	1,25872
<i>BSae</i>	Administrativo	14	14,4286	4,81527	1,28693

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la tabla 32 y 33 se encuentran con la puntuación media más alta la variable felicidad laboral, en sus dimensiones nivel unidad y nivel persona para el nivel jerárquico administrativo de la empresa exportadora de aguacate; por ende para los administrativos es importante experimentar espacios de felicidad colectiva donde la organización genere motivación grupal, del mismo modo este grupo se enfatiza en el nivel persona por medio de emociones positivas duraderas, generadas en el ejercicio de las fortalezas y virtudes en el desarrollo de sus laborales.

TABLA 34: PERFIL JERARQUIZADO DE VARIABLES POR NIVEL JERÁRQUICO DIRECTIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
BS	Directivo	20	52,7000	8,70027	1,94544
SL	Directivo	20	52,2000	8,33888	1,86463
FL	Directivo	20	50,9000	5,55262	1,24160

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 35: PERFIL JERARQUIZADO DE DIMENSIONES POR NIVEL JERÁRQUICO DIRECTIVO

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
Flnu	Directivo	20	18,6500	1,69442	,37888
Slaa	Directivo	20	18,0500	2,60516	,58253
BSav	Directivo	20	18,0000	2,79096	,62408
Flnp	Directivo	20	17,9000	2,33734	,52265
BSae	Directivo	20	17,3500	3,16685	,70813
BSac	Directivo	20	17,3500	3,31305	,74082
Slacd	Directivo	20	17,1000	3,00701	,67239
Slac	Directivo	20	17,0500	3,47131	,77621
Flnt	Directivo	20	14,3500	4,13299	,92416

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la tabla 34 se encuentra con la puntuación media más alta la variable de bienestar subjetivo, sin embargo, en la tabla 35 analizando la puntuación media de las dimensiones aparece la felicidad laboral en el nivel unidad; de acuerdo a estos resultados los directivos de la empresa exportadora de aguacate perciben la felicidad de una manera complementaria, ya que la experimentan desde el nivel personal por medio del bienestar subjetivo y colectivo por medio de la felicidad laboral nivel unidad.

4.2. Contrastación de la hipótesis H₀₂

Con el fin de contrastar la hipótesis H₀₂: No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos; se utilizó un análisis de varianza en el software estadístico SPSS 23.

TABLA 36: ANÁLISIS DE VARIANZA GENERAL

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
BSae	Entre grupos	157,463	2	78,731	7,932	,001
	Dentro de grupos	704,754	71	9,926		
	Total	862,216	73			
BSac	Entre grupos	162,753	2	81,376	7,574	,001
	Dentro de grupos	762,882	71	10,745		
	Total	925,635	73			
BSav	Entre grupos	78,199	2	39,100	4,185	,019
	Dentro de grupos	663,314	71	9,342		
	Total	741,514	73			
Slaa	Entre grupos	66,467	2	33,234	4,115	,020
	Dentro de grupos	573,479	71	8,077		
	Total	639,946	73			
Slac	Entre grupos	59,561	2	29,781	3,017	,055
	Dentro de grupos	700,925	71	9,872		
	Total	760,486	73			
Slacd	Entre grupos	78,632	2	39,316	4,792	,011
	Dentro de grupos	582,504	71	8,204		
	Total	661,135	73			
Flnt	Entre grupos	27,045	2	13,522	,934	,398
	Dentro de grupos	1028,050	71	14,480		

	Total	1055,095	73			
Flnp	Entre grupos	38,717	2	19,359	2,467	,092
	Dentro de grupos	557,229	71	7,848		
	Total	595,946	73			
Flnu	Entre grupos	24,243	2	12,122	1,465	,238
	Dentro de grupos	587,379	71	8,273		
	Total	611,622	73			
BS	Entre grupos	1161,136	2	580,568	7,282	,001
	Dentro de grupos	5660,229	71	79,722		
	Total	6821,365	73			
SL	Entre grupos	596,524	2	298,262	4,692	,012
	Dentro de grupos	4513,314	71	63,568		
	Total	5109,838	73			
FL	Entre grupos	103,464	2	51,732	,864	,426
	Dentro de grupos	4249,414	71	59,851		
	Total	4352,878	73			

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 37: ANÁLISIS DE VARIANZA POR NIVELES JERÁRQUICOS

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	ig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
BSae	Operativo	Directivo	,97500	,86282	499	-1,0904	3,0404
		Administrativo	3,89643*	,97835	000	1,5544	6,2384
	Directivo	Operativo	-,97500	,86282	499	-3,0404	1,0904
		Administrativo	2,92143*	1,09787	026	,2933	5,5495
	Administrativo	Operativo	-3,89643*	,97835	000	-6,2384	-1,5544

		Directivo	- 2,92143*	1,09787	026	-5,5495	-,2933
BSac	Operativo	Directivo	1,37500	,89770	282	-,7739	3,5239
		Administrativo	3,93929*	1,01789	001	1,5026	6,3760
	Directivo	Operativo	-1,37500	,89770	282	-3,5239	,7739
		Administrativo	2,56429	1,14225	071	-,1701	5,2986
	Administrativo	Operativo	- 3,93929*	1,01789	001	-6,3760	-1,5026
		Directivo	-2,56429	1,14225	071	-5,2986	,1701
BSav	Operativo	Directivo	,60000	,83707	754	-1,4038	2,6038
		Administrativo	2,74286*	,94915	014	,4708	5,0150
	Directivo	Operativo	-,60000	,83707	754	-2,6038	1,4038
		Administrativo	2,14286	1,06510	117	-,4068	4,6925
	Administrativo	Operativo	- 2,74286*	,94915	014	-5,0150	-,4708
		Directivo	-2,14286	1,06510	117	-4,6925	,4068
Slaa	Operativo	Directivo	,55000	,77832	760	-1,3132	2,4132
		Administrativo	2,52857*	,88254	015	,4159	4,6412
	Directivo	Operativo	-,55000	,77832	760	-2,4132	1,3132
		Administrativo	1,97857	,99035	120	-,3922	4,3493
	Administrativo	Operativo	- 2,52857*	,88254	015	-4,6412	-,4159
		Directivo	-1,97857	,99035	120	-4,3493	,3922
Slac	Operativo	Directivo	1,22500	,86047	334	-,8348	3,2848
		Administrativo	2,27500	,97568	058	-,0606	4,6106
	Directivo	Operativo	-1,22500	,86047	334	-3,2848	,8348
		Administrativo	1,05000	1,09488	605	-1,5710	3,6710
	Administrativo	Operativo	-2,27500	,97568	058	-4,6106	,0606
		Directivo	-1,05000	1,09488	605	-3,6710	1,5710

Slacd	Operativo	Directivo	,72500	,78442	627	-1,1528	2,6028
		Administrativo	2,75357*	,88945	008	,6244	4,8828
	Directivo	Operativo	-,72500	,78442	627	-2,6028	1,1528
		Administrativo	2,02857	,99811	112	-,3607	4,4179
	Administrativo	Operativo	- 2,75357*	,88945	008	-4,8828	-,6244
		Directivo	-2,02857	,99811	112	-4,4179	,3607
Flnt	Operativo	Directivo	1,40000	1,04210	376	-1,0946	3,8946
		Administrativo	,75000	1,18163	802	-2,0786	3,5786
	Directivo	Operativo	-1,40000	1,04210	376	-3,8946	1,0946
		Administrativo	-,65000	1,32598	876	-3,8242	2,5242
	Administrativo	Operativo	-,75000	1,18163	802	-3,5786	2,0786
		Directivo	,65000	1,32598	876	-2,5242	3,8242
Flnp	Operativo	Directivo	,60000	,76722	715	-1,2366	2,4366
		Administrativo	1,92857	,86994	075	-,1539	4,0111
	Directivo	Operativo	-,60000	,76722	715	-2,4366	1,2366
		Administrativo	1,32857	,97622	367	-1,0083	3,6655
	Administrativo	Operativo	-1,92857	,86994	075	-4,0111	,1539
		Directivo	-1,32857	,97622	367	-3,6655	1,0083
Flnu	Operativo	Directivo	-1,10000	,78770	348	-2,9856	,7856
		Administrativo	,47857	,89317	854	-1,6595	2,6167
	Directivo	Operativo	1,10000	,78770	348	-,7856	2,9856
		Administrativo	1,57857	1,00228	263	-,8207	3,9779
	Administrativo	Operativo	-,47857	,89317	854	-2,6167	1,6595
		Directivo	-1,57857	1,00228	263	-3,9779	,8207
BS	Operativo	Directivo	2,95000	2,44522	453	-2,9035	8,8035

		Administrativo	* 10,57857	2,77262	001	3,9414	17,2158
	Directivo	Operativo	-2,95000	2,44522	453	-8,8035	2,9035
		Administrativo	7,62857*	3,11135	043	,1805	15,0766
	Administrativo	Operativo	- 10,57857*	2,77262	001	-17,2158	-3,9414
		Directivo	- 7,62857*	3,11135	043	-15,0766	-,1805
SL	Operativo	Directivo	2,50000	2,18348	490	-2,7269	7,7269
		Administrativo	7,55714*	2,47583	009	1,6304	13,4839
	Directivo	Operativo	-2,50000	2,18348	490	-7,7269	2,7269
		Administrativo	5,05714	2,77830	170	-1,5936	11,7079
	Administrativo	Operativo	- 7,55714*	2,47583	009	-13,4839	-1,6304
		Directivo	-5,05714	2,77830	170	-11,7079	1,5936
FL	Operativo	Directivo	,90000	2,11868	905	-4,1718	5,9718
		Administrativo	3,15714	2,40236	392	-2,5937	8,9080
	Directivo	Operativo	-,90000	2,11868	905	-5,9718	4,1718
		Administrativo	2,25714	2,69585	681	-4,1963	8,7106
	Administrativo	Operativo	-3,15714	2,40236	392	-8,9080	2,5937
		Directivo	-2,25714	2,69585	681	-8,7106	4,1963

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la tabla 36 se relaciona el análisis de varianza entre los grupos objeto de estudio, y partiendo del hecho de que por debajo 0,05 existen diferencias entre los grupos analizados, se encuentran diferencias significativas en las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, razón por la cual se rechaza la hipótesis H₀₂.

De acuerdo a la tabla 37 las diferencias significativas se encontraron en:

La variable bienestar subjetivo:

Diferencias significativas en los niveles jerárquicos operativos – administrativos.

Diferencias significativas en los niveles jerárquicos directivos – administrativos.

Diferencias significativas en los niveles jerárquicos administrativo – operativo y directivo.

La variable satisfacción laboral:

Diferencias significativas en los niveles jerárquicos operativo – administrativo.

Diferencias significativas en los niveles jerárquicos administrativo – operativo.

De acuerdo con lo anterior los administrativos en la variable de bienestar subjetivo encuentran diferencias con todos los niveles jerárquicos, por lo que se concluye que este grupo percibe la variable de una forma marcada y diferente a los otros grupos.

En cuanto a la satisfacción laboral se encuentran diferencias entre los operativos y administrativos, mas no en el nivel jerárquico directivo.

4.3. Contrastación de la hipótesis H₀₃:

Con el fin de contrastar la hipótesis H₀₃: El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad; se utilizó un análisis de regresión en el software estadístico SPSS 23.

TABLA 38: ANÁLISIS DE REGRESIÓN INDICADOR MULTIFACTORIAL DE FELICIDAD

<i>Proceso</i>		<i>Diferencia de medias (I-J)</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Sig.</i>	<i>95% de intervalo de confianza</i>	
					<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
<i>Operativo</i>	Directivo	6,35000	6,15178	,559	-8,3763	21,0763
	Administrativo	21,29286*	6,97546	,009	4,5948	37,9909
<i>Directivo</i>	Operativo	-6,35000	6,15178	,559	-21,0763	8,3763
	Administrativo	14,94286	7,82763	,144	-3,7952	33,6809
<i>Administrativo</i>	Operativo	-21,29286*	6,97546	,009	-37,9909	-4,5948
	Directivo	-14,94286	7,82763	,144	-33,6809	3,7952

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 39: ANÁLISIS DE REGRESIÓN INDICADOR MULTIFACTORIAL DE FELICIDAD

<i>Proceso</i>		<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Media de error estándar</i>
<i>indicador multifactorial de felicidad</i>	Operativo	40	162,1500	21,72503	3,43503
	Directivo	20	155,8000	19,98315	4,46837
	Administrativo	14	140,8571	27,50065	7,34986

Fuente: Programa SPSS, versión 23

En la tabla 38 *Análisis de regresión indicador multifactorial de felicidad*, se observan diferencias significativas con puntuaciones menores a 0,05, en el nivel jerárquico operativo – administrativo y en el administrativo – operativo; de igual forma en la tabla 39 el nivel jerárquico operativo de la empresa exportadora de aguacate presenta puntuaciones medias más altas en el indicador multifactorial de felicidad, razón por la cual se acepta H_03 .

De acuerdo a lo anterior, y entendiéndose el indicador multifactorial de felicidad como la suma de las variables del objeto de estudio (Indicador multifactorial de felicidad: BS + SL + FL); el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados.

4.4. Contrastación de la hipótesis H_04 :

Con el fin de contrastar la hipótesis H_04 : La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad; se utilizó un análisis de regresión en el software estadístico SPSS 23.

TABLA 40: ANÁLISIS DE REGRESIÓN VARIABLES INDICADOR MULTIFACTORIAL DE FELICIDAD

<i>Modelo</i>		<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes estandarizados</i>
		<i>B</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Beta</i>
1	(Constante)	-6,395E-14	0,000	
	<i>BS</i>	1,000	0,000	,410
	<i>SL</i>	1,000	0,000	,355
	<i>FL</i>	1,000	0,000	,328

Fuente: Programa SPSS, versión 23

TABLA 41: ANÁLISIS DE REGRESIÓN DIMENSIONES INDICADOR MULTIFACTORIAL DE FELICIDAD

<i>Modelo</i>		<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes estandarizados</i>
		<i>B</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Beta</i>
1	(Constante)	6,040E-14	0,000	
	<i>BSae</i>	1,000	0,000	,146
	<i>BSac</i>	1,000	0,000	,151
	<i>BSav</i>	1,000	0,000	,135
	<i>Slaa</i>	1,000	0,000	,126
	<i>Slac</i>	1,000	0,000	,137
	<i>Slacd</i>	1,000	0,000	,128
	<i>Flnt</i>	1,000	0,000	,161
	<i>Flnp</i>	1,000	0,000	,121
	<i>Flnu</i>	1,000	0,000	,123

Fuente: Programa SPSS, versión 23

De acuerdo a la tabla 40 Análisis de regresión variables indicador multifactorial de felicidad, se observa un mayor impacto en la variable bienestar subjetivo, razón por la cual se rechaza H_04 .

Sin embargo, en la tabla 41 Análisis de regresión dimensiones indicador multifactorial de felicidad, la dimensión felicidad laboral en el nivel transitorio tiene un peso significativo con respecto a las demás dimensiones.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta que el primer objetivo de esta investigación fue: Medir la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017) con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo, y contrastándolo con el marco teórico donde se concluyó que la felicidad *laboral parte de una relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, es decir el amor o pasión por la labor realizada, de donde se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa; se pudo observar cualitativamente luego de desarrollar y participar en este estudio, que los resultados obtenidos acerca de la percepción de los empleados fueron adecuados y acordes a la realidad que vive la empresa, dado que la organización se involucró de una manera activa, los colaboradores participaron sin coacción por parte del empleador y aún se encuentran deseosos de conocer los resultados de esta investigación y los cambios que pudieran traer para la empresa y su vida laboral.*

Continuando con la triangulación de los resultados, nos encontramos con la hipótesis 1 que describe que en la empresa exportadora de aguacate prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral, la cual fue rechazada por las autoras teniendo en cuenta que luego de analizar el perfil jerarquizado se encontró en el primer lugar con la puntuación media más alta el bienestar subjetivo; variable que explica mejor la felicidad laboral en la empresa exportadora de aguacate, prevaleciendo sobre las

demás; por lo que contrastándolo con el concepto tomado en esta investigación acerca de bienestar subjetivo, donde se definió que es *aquello que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y las conclusiones cognitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia* (Cuadra y Florenzano , 2003, p.85); se puede analizar cualitativamente que estos resultados afirman el hecho de que los colaboradores de la empresa exportadora de aguacate son seres humanos o seres integrales antes que miembros de una organización, donde prima la autoevaluación acerca de sus vidas en general sobre sus sentimientos de satisfacción o felicidad en sus lugares de trabajo.

Con respecto a la hipótesis 2 igualmente rechazada en la que se mencionaba que no existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, en los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos y partiendo del hecho de que por debajo 0,05 existen diferencias entre los grupos analizados, se encontraron diferencias significativas en las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral, apoyando la teoría de Fisher, C. D. (2010) *concluyendo entonces que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo, debido a que las fortalezas características van a variar de una persona a otra.*

Del grupo administrativo en la variable de bienestar subjetivo, respecto a todos los niveles jerárquicos, siendo este aspecto de observación para la compañía. En cuanto a la variable satisfacción laboral, teniendo en cuenta que según la teoría de Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012) *“actitud general del individuo hacia su trabajo”* (p. 960), se encuentran diferencias entre los operativos y administrativos, entregando como resultado una insatisfacción notable del grupo administrativo; se puede inferir en el análisis cualitativo que las estrategias de motivación y gestión de la felicidad están direccionadas a la motivación de la fuerza productiva, y no al apoyo dirigente que se genera desde la gestión administrativa.

Así pues, y luego de traer a colación parte de la definición de felicidad laboral adoptada por Garzón (2017), donde se describe la felicidad en el trabajo como la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo, las autoras identifican brechas importantes, en cuanto a la

importancia e igualdad de los grupos jerárquicos y el aporte entregado por cada uno de los niveles.

Por otro lado, en la hipótesis 3 que describe que el nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad, hipótesis aceptada por las investigadoras entendiéndose que este nivel percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados, y contrastándolo con el concepto de felicidad para esta investigación, basados en M. Seligman (2002) *felicidad es entonces vivir una vida autentica o buena vida, producto de utilizar las fortalezas características para obtener numeras gratificaciones en los principales ámbitos de la vida: trabajo, amor, familia y objetivos personales...* (p. 381) se puede analizar cualitativamente que para el nivel operativo es gratificante cumplir con la obtención de una labor estable (contratos a término indefinido), duradera y un poco mejor remunerada que el promedio nacional (SMLV), tal cual como lo ofrece la empresa exportadora de aguacate de manera inusual en este tipo de cargos, otorgando un plus de felicidad, que se manifiesta notablemente en el indicador multifactorial diseñado en esta investigación.

Por último, se relaciona la hipótesis No 4, respecto a si la felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad (BS+ SL+FL), la cual fue rechazada, por tanto, teniendo en cuenta la teoría de (Lyubomirsky, Sheldon y Schkade, 2005;) (Sheldon, K. M. y otros, 2012, p.5) *La felicidad es entonces una condición subjetiva y relativa de cada individuo que depende en gran parte de un conjunto de decisiones que tome en el transcurso de su vida*, constatamos que el bienestar subjetivo, fue la variable que genero mayor peso en el indicador multifactorial de felicidad, reforzando así el resultado obtenido en la hipótesis no 1.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. CONCLUSIONES

TABLA 42: CUADRO DE CONGRUENCIA

	OBJETIVO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	METODO ESTADISTICO
General	Medir la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del modelo de gestión de la felicidad de Garzón (2017), con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo.	¿Cuál es la percepción de la felicidad en los empleados de la empresa exportadora de aguacate, con el fin de generar recomendaciones válidas y acordes a su visión para su desarrollo?	H1+H2+H3+H4	Análisis de la varianza, e Intervalo de confianza
Específico No 1	Determinar el perfil jerarquizado, de las variables de felicidad en la empresa exportadora de aguacate	¿Cuál es el perfil jerarquizado, de las variables de felicidad en la empresa exportadora de aguacate?	En la empresa exportadora de aguacate prevalecen las variables de satisfacción laboral sobre el bienestar subjetivo y felicidad laboral	Análisis de la varianza
Específico No 2	Determinar si existen diferencias significativas en las variables de felicidad laboral, entre los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos.	¿Existen diferencias significativas en las variables de felicidad laboral, entre los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos?	No existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral, de los niveles jerárquicos directivos, administrativos y operativos	Análisis de la varianza

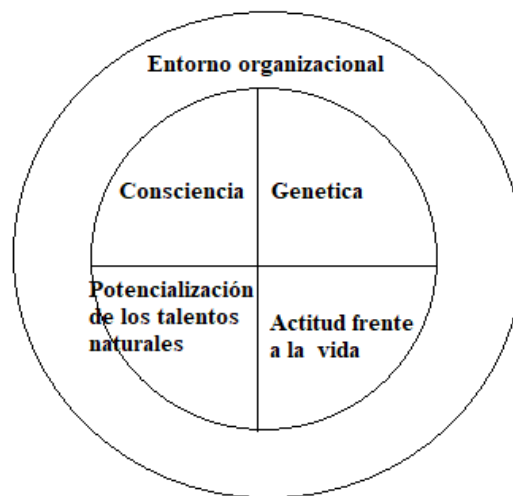
	OBJETIVO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	METODO ESTADISTICO
Específico No 3	Comparar el indicador multifactorial de felicidad de los niveles jerárquicos, directivos, administrativos y operarios	¿Existen diferencias en el indicador multifactorial de felicidad de los niveles jerárquicos, directivos, administrativos y operativos?	El nivel jerárquico operativo presenta puntuaciones medias en el indicador multifactorial de felicidad	Análisis de regresión
Específico No 4	Identificar el impacto de las variables de felicidad laboral en el indicador multifactorial de felicidad	¿Cuál de las variables generar un mayor impacto en el indicador multifactorial de felicidad?	La felicidad laboral genera más impacto en el indicador multifactorial de felicidad	Análisis de regresión

Fuente: Construida por las autoras

5.1 Generales

Si bien a lo largo de este trabajo de investigación nos encontramos con diferentes definiciones de felicidad y felicidad laboral, es importante recalcar la definición de este término para las autoras; de modo que la felicidad laboral se entiende bajo dos componentes básicos, el individuo y el entorno. El aspecto individual que se compone de la genética, los factores que dependen de la voluntad del individuo (actitud frente a la vida), concientización y potencialización de los talentos naturales. Por otro lado, el entorno que es básicamente las circunstancias laborales que proporcionan las organizaciones. Por consiguiente, la clave para lograr ser felices en el trabajo se reduce a un compromiso conjunto entre el individuo y el entorno para reorientar las labores poniendo en práctica día a día las fortalezas y virtudes del individuo.

13 FIGURA: TEORÍA DE FELICIDAD LABORAL



Fuente: propia

La felicidad en el trabajo es una variable condicionada a diversos factores que inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, el hecho de disfrutar, sentir plenitud, pasión por el trabajo es uno de los más importantes; razón por la cual, concluimos que este aspecto

depende en grandes proporciones de la manera como el trabajador perciba su existencia y la actitud que pueda tomar frente al desarrollo de su labor.

Se pudo evidenciar el interés por todos los grupos implicados en el desarrollo de esta investigación por conocer y validar la felicidad laboral, teniendo en cuenta que este es un tema que ha ganado importancia para las organizaciones en la actualidad, y aunque no existe un único modelo para gestionar la felicidad al interior de las empresas, esta investigación constituye un punto de partida, para aquellas que busquen modelos administrativos más productivos a través de empleados felices.

Siendo la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo una de las variables más importantes para la gestión de la felicidad laboral según el modelo de Garzón (2017) estudiado en esta investigación, estas se convierten en una herramienta significativa para adoptar desde la estrategia gerencial, ya que permite agregar valor a la compañía generando una ventaja competitiva que impacta directamente en los resultados organizacionales.

En la empresa exportadora de aguacate prevalece la variable bienestar subjetivo sobre la satisfacción laboral y la felicidad laboral, por lo que la conclusión más significativa en este aspecto es que la percepción de la felicidad está ligada a que cada persona vive de manera personalizada su bienestar laboral.

Existen diferencias significativas entre las variables de felicidad laboral respecto al nivel administrativo en diferencia con los otros niveles directivo y operativo, lo que conlleva a que la empresa debe reevaluar la forma como se está gestionando la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de este grupo de personas.

El nivel operativo de la compañía exportadora de aguacate demostró durante toda la investigación estar mucho más satisfecho laboralmente, respecto a las variables bienestar subjetivo, satisfacción laboral y felicidad laboral que los otros grupos objeto de investigación.

5.1.1. Investigaciones futuras

Se requiere futuras investigaciones que involucren las variables de afecto en el trabajo, compromiso organizacional, implicación laboral, compromiso individual, prosperidad, seleccionar con inteligencia emocional, evaluación de las personas y su desarrollo; de manera que se pueda tener un panorama holístico de la felicidad en las organizaciones y se puede realizar una validación en el mundo académico de las variables más consistentes y confiables para este término.

Dado que la felicidad es un término subjetivo, diferente y particular para cada individuo y comprende elementos como la genética, es importante evaluar cual es la relación existente entre los niveles de felicidad laboral y el sexo de los empleados, edad y tiempo laborado en las organizaciones.

5.2. RECOMENDACIONES

5.2.1. Recomendaciones para la empresa exportadora de aguacate

Teniendo en cuenta que en la validación de los resultados, el bienestar subjetivo prevalece sobre las variables satisfacción laboral y felicidad laboral, se recomienda a la empresa exportadora de aguacate centrarse en el desarrollo del ser individual, en la manera que pueda utilizar métodos de identificación de intereses personales como la rueda de la vida (salud, familia, amigos, pareja, crecimiento personal, recreación, ambiente, imagen personal, carrera) , para clasificar los aspectos a intervenir en grupos focalizados según la importancia que se determine para cada ser y de esta manera conocer y gestionar a fondo las necesidades particulares, por medio del desarrollo de estrategias propias de cada aspecto, impactando directamente en la felicidad laboral del entorno.

Así mismo, en la discusión de resultados se evidenciaron diferencias significativas entre el nivel jerárquico administrativo y los demás niveles, por lo que se recomienda a la empresa exportadora de aguacate, intervenir este grupo teniendo en cuenta que se encuentra caracterizado por un tipo de personas que buscan constante crecimiento profesional, crecimiento laboral y mejor remuneración saliéndose de los esquemas básicos intervenidos habitualmente por las organizaciones, por lo que es recomendable enfatizar en el desarrollo de planes carrera, mentoring y formaciones de carácter personal.

Ahora bien, en la contratación de la hipótesis 3, donde se evidencia que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles estudiados, se recomienda a la empresa exportadora de aguacate continuar con las estrategias de gestión de la felicidad aplicadas a este grupo en específico, ya que los resultados son positivos.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6. Referencias

Akker, A B.; Demerouti, E.(2008) Towards a model of work engagement. *Career development international*, , vol. 13, no 3, p. 209-223.

Aktouf, O. (2002). El Simbolismo y la “Cultura Organizacional” De los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *AD-minister*, (1), 63-93.

Allaire, Y., & Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization studies*, 5(3), 193-226.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.

Beckhard, R. L., & Jaime, C. (1973). Desarrollo organizacional: estrategias y modelos. *Desarrollo organizacional*.

Beer , M; Walton (1990) Elise. Developing the competitive organization: Interventions and strategies. *American Psychologist*, , vol. 45, no 2, p. 154.

Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *International encyclopedia of education*, 3(2), 37-43.

Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of personality and social psychology*, 65(5), 1061.

Carballeira, M., González, J. Á., & Marrero, R. J. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de psicología*, 31(1), 199-206.

Casañas, R., Catalán, R., Raya, A., & Real, J. (2014). Efectividad de un programa grupal psicoeducativo para la depresión mayor en atención primaria: ensayo clínico controlado aleatorizado. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(121), 145-146.

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, (Tercera Edición) Editorial Mc Grawhill.

Closas, A. H., Arriola, E. A., Zening, K., Isabel, C., Amarilla, M. R., & Jovanovich, E. C. (2013). Análisis multivariante, conceptos y aplicaciones en Psicología Educativa y Psicometría. *Enfoques*, 25(1), 65-92.

Cohen, A. (1995) An Examination of the Relationships between Work Commitment and Non- Work Domains. *Human Relations*, n° 48, p. 239- 263.

Cohen, P. (1997). Subcultural conflict and working-class community. In *Rethinking the Youth Question* (pp. 48-63). Palgrave, London.

Constantinescu, B., Oberländer-Târnoveanu, E., Bugoi, R., Cojocaru, V., & Radtke, M. (2010). The Sarmizegetusa bracelets. *Antiquity*, 84(326), 1028-1042.

Cristiani, M. E. (2012). Desarrollo organizacional. México: Red Tercer Milenio. Viveros de Asís, 96.

Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. En *Psychometrika* (3 ed., Vol. 16, págs. 297-334). USA: Univertity of Illinois.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.

Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1).

Deal, T. E. K., Deal, A. A. T. E., & Kennedy, A. A. (1985). Las empresas como sistemas culturales: ritos y rituales de la vida organizacional. Sudamericana,.

Díaz, M. G. D., Cárdenas, M. C. P., & Martínez, A. K. G. (2012, July). La comunicación y el grado de satisfacción en las relaciones interpersonales de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal mecánica. In *Global Conference on Business & Finance Proceedings* (Vol. 7, No. 2, p. 959). Institute for Business & Finance Research.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.

Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.

Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social psychology*, 51(5), 1058.

Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1994). Positive affect improves creative problem solving and influences reported source of practice satisfaction in physicians. *Motivation and emotion*, 18(4), 285-299.

Farughi, H., Alaniaza, S., & Mousavipour, S. H. (2014). Presenting a Framework of Reengineering methodology for Organizational Diagnosis and Process Improvement (Case Study: Industrial Estate Company of Kurdistan). *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 1(4), 295-310.

Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección* (Vol. 658, No. F36d).

Ferrer Pérez, L., & Pérez, L. F. (1995). Desarrollo organizacional, México: Trillas, Edición; 3a ed. Serie: Biblioteca de ciencia de la administración.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.

Frassa, J. (2011). Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo. *Dirección y Organización*, (44), 74-85.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

Gagliardi, P. (1986). The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework. *Organization studies*, 7(2), 117-134.

Gallagher-Thompson, D., & Coon, D. W. (2007). Evidence-based psychological treatments for distress in family caregivers of older adults. *Psychology and aging*, 22(1), 37.

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del pensamiento, 8(16), 13-29.

Garzón M. (2017) Cómo gestionar la felicidad en el trabajo Revista Ide@s Concyteg, 12 No 161, pp,1-21. <http://concyteg.gob.mx/resources/ideas/ebooks/161/> ISSN 2007-2716 Latindex.

Garzón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá: Centro editorial universidad del Rosario, 207 p

Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2017). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.

González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana. *RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 5(10).

González, E. R., Serrano, M. L. P., Campos, A. R. P., & Rodríguez, C. C. (2017). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana/ Psychoeducational intervention on the quality of working life in a Mexican institution. *RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 5(10), 234-257.

González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.

Greenberg, P. D., & Glaser, E. M. (1980). Some Issues in Joint Union-Management Quality of Worklife Improvement Efforts.

Harker, L., & Keltner, D. (2001). Expressions of positive emotion in women's college yearbook pictures and their relationship to personality and life outcomes across adulthood. *Journal of personality and social psychology*, 80(1), 112.

Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Libra Publitation.

Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work.

Kahn, W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33: 692– 724

Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), 1.

Katzell, R. A., Yankelovich, D., Fein, M., Ornati, O. A., & Nash, A. (1975). Improving productivity and job satisfaction. *Organizational Dynamics*, 4(1), 69-80.

Levine, J. (1983). Materialism and qualia: The explanatory gap. *Pacific philosophical quarterly*, 64(4), 354-361.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111

Ma, L. A. A., García, R. A. Q., & Fajardo, M. J. (2017). Rentabilidad y Calidad de Vida Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 81-93.

Main, M. V. (2016). Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 21(1), 28-37.

Marks, G. N., & Fleming, N. (1999). Influences and consequences of well-being among Australian young people: 1980–1995. *Social Indicators Research*, 46(3), 301-323.

Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171–94.

Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención.

Méndez C. E. (2006) Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*.

Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J., & Witter, R. A. (1984). Health and subjective well-being: A meta-analysis. *The International journal of aging and human development*, 19(2), 111-132.

Omar Aktouf en Acktoun O. (2002) El Simbolismo y la Cultura Organizacional, *Revista Ad-minister*, Universidad EAFIT Medellín, 1 jul - dic 2002

Organización de Naciones Unidas (1966), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI). New york.

Pagán, R. (2013). Job satisfaction and domains of job satisfaction for older workers with disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 861-891.

Pagán, R. (2013). Job satisfaction and domains of job satisfaction for older workers with disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 861-891.

Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). *Sistema de Análisis estadísticos con SPSS* (No. IICA U10-187). IICA INTA..

Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad Laboral en su Contexto (Volumen I). *Síntesis-Psicología*.

Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. *La actividad laboral en su contexto*.

Pérez Miralles, I. (2013). Estudio cualitativo sobre el bienestar subjetivo y psicológico del voluntariado de cooperación internacional para el desarrollo.

Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66.

Pittinsky, T.L. y Shih, M.J. (2004) Knowledge nomads. Organizational commitment and worker's mobility in positive perspective. *American Behavioral Scientist*, 46: 791–807.

Robaina, N. E. F., Río, C. J., Gil, F. G., & Calvo, P. M. G. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzueta arako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (47), 95-107.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Ruiz Betancur, Y. B., & Naranjo Valencia, J. C. (2012) La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas= Research on organizational culture in Colombia: a view from the spread in scientific journals. *Diversitas: perspectivas*

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719..

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte Job satisfaction state of art: theoretical considerations and assessment. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.

Salessi, S., & Omar, A. Satisfacción Laboral Genérica (2016). Propiedades psicométricas de una escala para medirla (7-La construcción psico-social del cuerpo ideal en gimnastas mexicanas. pdf).

Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona: Plaza & Janés, c1988. 346 p.; Edición; 1. Notas: Gestión e innovación: p. 317-328

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4).

Seligman, M. E. (2002). P (2002), Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment.

Sgroi, D., Hills, T., O'Donnell, G., Oswald, A. J., & Proto, E. (2017). *Understanding Happiness*. Centre for Competitive Advantage in the Global Economy, the University of Warwick.

Sheldon, K. M., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2012). Variety is the spice of happiness: The hedonic adaptation prevention (HAP) model. *Oxford handbook of happiness*, 901-914.

Simon, C. (2011) ¿Felicidad en el trabajo? R y la organización del siglo XXI. IE Business School. Madrid España

Sosa-Cerda, O. R., Cheverría-Rivera, S., & Rodríguez-Padilla, M. E. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 18(3), 153-58.

Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive organizational behavior*, 74-85.

Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995). What theory is not. *Administrative science quarterly*, 371-384.

Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin*, 103(2), 193.

Thevenet, M. (1994) Auditoría de la Cultura Organizacional. Madrid: Díaz de Santos.
Tierno B (2009). Los pilares de la felicidad. Vivir mejor, Grupo Planeta Spain, España.

Torres, E Petit (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 18(1).

Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative science quarterly*, 549-579.

Virla, M. Q. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106.

Weiss, H. M. (2002). Introductory comments: Antecedents of emotional experiences at work. *Motivation and Emotion*, 26(1), 1-2.

Wong, M. M., & Csikszentmihalyi, M. (1991). Affiliation motivation and daily experience: Some issues on gender differences. *Journal of personality and social psychology*, 60(1), 154.

Yin, RK (2014). Estudio de casos de investigación: Diseño y métodos (Quinto).

6.1. Infografía

Google maps Fuente:

<https://www.google.com/maps/place/Centro+Logistico+Eje+Cafetero+Cerritos/@4.8105703,75.796417,17z/data=!4m12!1m6!3m5!1s0x8e387c11e411f73d:0x6b39271861f143b2!2sCentro+Logistico+Eje+Cafetero+Cerritos!8m2!3d4.810565!4d75.7942283!3m4!1s0x8e387c11e411f73d:0x6b39271861f143b2!8m2!3d4.810565!4d-75.7942283>

Grupo Cartama, planta Avofruit S.A.S. (2017). Medellín- Pereira. Planeación estratégica.
Recuperado de: <http://cartama.com.co/>

OIT, 2004, http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Perfil socio demográfico (2018), Grupo Cartama, Avofruit S.A.S 2018, Robert Herrera.
Recuperado de: <https://primeux.azurewebsites.net/Menu/Menu>